National Defence / Défense nationale

# AT A CROSSROADS

## Annual Report of the Chief of the Defence Staff

## 2001-2002

Canada

# Contact Information

This document, as well as other information on the Canadian Forces, is available on the Department of National Defence Web Site (D-NET) at **www.forces.gc.ca**

## General Inquiries

Director General Public Affairs
National Defence Headquarters
MGen George R. Pearkes Bldg, 15NT
101 Colonel By Drive
Ottawa, ON K1A 0K2
Telephone: (613) 995-2543

*You are also welcome to contact our regional offices at:*

## Atlantic

**ndpao.atlantic@nb.aibn.com**
*Mailing and courier address:*
National Defence Public Affairs Office
Place Heritage Court
95 Foundry Street, Suite 102
Moncton, NB E1C 5H7
Telephone: (506) 851-0556
Facsimile: (506) 851-0561

## Prairies

**ndpaocal@nucleus.com**
*Mailing and courier address:*
National Defence Public Affairs Office
220 4th Avenue S.E., Suite 163
Calgary, AB T2G 4X3
Telephone: (403) 974-2822
Facsimile: (403) 974-2829

## Quebec

**ndpao.mtl@videotron.ca**
*Mailing and courier address:*
National Defence Public Affairs Office
Guy-Favreau Complex
200 Blvd René Lévesque West
West Tower, 9th Floor, Room 911
Montreal, QC H2Z 1X4
Telephone: (514) 283-5286
Facsimile: (514) 283-5351

## British Columbia

**ndpao-pacific@shaw.ca**
*Mailing and courier address:*
National Defence Public Affairs Office
Suite 201 – 1090 West Pender
Vancouver, BC V6E 2N7
Telephone: (604) 666-0199
Facsimile: (604) 666-0156

## Ontario

**ndpao@interlog.com**
*Mailing and courier address:*
National Defence Public Affairs Office
4900 Yonge Street, 6th Floor
Toronto, ON M2N 6B7
Telephone: (416) 952-9218/1-888-564-8625
Facsimile: (416) 952-7910

NDID: A-JS-015-000/AF003
ISBN: 0-662-66644-5
Catalogue No.: D1-15/2002
Art Direction by DGPA Creative Services/
Direction artistique par DGAP Services créatifs
CS02-0043

# Message from the Chief of the Defence Staff

It is with a sense of pride and honour that I present my first annual report on the state of the Canadian Forces. This report is important. It provides an opportunity to recognize the achievements and contributions of the men and women of the Canadian Forces over the past year, and to talk to Canadians and CF members about where we are and where we are going.

In my opinion, 2001-2002 has been a crucial year for the Canadian Forces. The past year has demonstrated with clarity that we are at a crossroads as an institution – a crossroads between the past and the future.

Over the past 12 months, we have witnessed the brutality of terrorism and the potential dangers that new asymmetric threats pose to civil society and to Canadians. We have also been reminded about the depth of our relationship with the United States, and the importance and value of working together to ensure the security of our citizens. In addition, we have seen the largest deployment of Canadian Forces into combat-international operations since the Korean War. And, tragically, we have grieved with all Canadians over the death and injury of soldiers of the Princess Patricia's Canadian Light Infantry Battle Group in Afghanistan.

Recent events have also reinforced the fact that the strategic environment in which we operate has changed over the past decade and that it continues to evolve. Since the end of the Cold War, we have gone from an organization structured and ready to come to the aid of the North Atlantic Treaty Organization (NATO), mainly with forward-deployed forces in Europe, to an organization that must be ready to answer the Government's call to action on a global basis in a wide variety of missions and tasks, from humanitarian assistance to combat operations.

Closer to home, the past decade has reinforced the Canadian Forces' unique role as Canada's "force of last resort" and the importance of ensuring that we are prepared to assist the Government and other government departments to respond to disasters such as the Manitoba Flood in 1997, or the Ice Storm in 1998, or the protection of Canada's critical infrastructure. On our own continent, it is clear in the aftermath of September 11th, that both Canada and the United States are moving ahead quickly to strengthen collective defence and security.

Overall, recent events and developments have confirmed that the strategy we are pursuing to transform and prepare the Canadian Forces for the future, through the vision embodied in Defence Strategy 2020, is sound. We have recognized the dangers of modern operations and the growing list of new threats to which we must respond. We have invested in a focussed and deliberate manner in our people, in training, and in the modern equipment needed to ensure we remain relevant, combat-capable and interoperable with our allies. And, we have worked diligently to reach out to Canadians, defence stakeholders and Canadian decision-makers to improve public awareness of the contributions and challenges ahead of us.

The Canadian Forces leadership has also clearly stated that, while our strategy for the future is sound, the status quo is not sustainable. Operational and personnel tempo remain high, we face significant recruiting and retention challenges, we are carrying a significant amount of aging infrastructure, and we need to modernize equipment and capabilities in key areas. Most importantly, perhaps, and as many of our allies are doing, we need to continue transforming the CF into an organization that has the capabilities needed for the future, and divest ourselves of those that are less relevant to today's security environment.

Some will argue that we simply can overcome the majority of those challenges with more financial resources. While more money is always welcome, it alone will not solve the problem, nor will it eliminate the need to make tough choices on how best to optimize and modernize the Canadian Forces. Further, we must recognize that the Government, through Budgets 1999, 2000, and 2001, has authorized increases in defence spending commencing in fiscal year 2001-2002 which will total more than $5 billion by the end of fiscal year 2006-2007. While these additional resources do not overcome all of our operational, sustainment and modernization challenges, they do provide for a number of personnel initiatives and investment opportunities, and serve to increase our ability to support counter-terrorism and respond to asymmetrical threats.

Our primary responsibility is to deliver the best military capability that we can with the resources allocated to us by the Government. It is also our responsibility to inform and advise Government on the areas where improvements are required to sustain current and projected activity levels and to maintain relevance into the future.

In the meantime, we must not lose sight of the fact that today's Canadian Forces is a modern, professional and combat-capable force. We are currently making the fourth largest contribution to the international campaign against terrorism. Our Land Forces have played an important role in combat operations on the ground in Afghanistan, alongside their U.S. counterparts. Our Navy is fully interoperable with U.S. and other naval forces in the region, and has not only participated in but also led coalition naval operations. Our Air Force has provided air transport support and maritime patrol capability to the coalition throughout the region, as well as embarked Sea King helicopter detachments aboard our own ships. In addition, we are providing air, land, and naval forces to 12 other missions around the world, including those in the Balkans and the Middle East.

If we are to remain relevant, however, we must ensure the Canadian Forces is affordable and sustainable in the long term. Given this, and the changes shaping Canada's security and defence environment, the Government has announced that a defence update is in order. While this update will generate some uncertainty about the future by its very nature, it is an important and positive development for the Canadian Forces and the Department of National Defence. The core tenets of Canada's defence policy remain sound. Canada continues to need and benefit from multi-purpose, combat-capable forces. However, the update will provide greater clarity and direction from the Government on the capabilities on which we need to focus today and into the future.

Within this context, I fully support the priorities set out for the Canadian Forces and the Department for the year ahead, which are to:

- Respond to the new security environment;
- Put people first;
- Optimize Canada's defence and security capabilities;
- Maximize our modern management effectiveness, including communications; and
- Enhance our defence relationships, with our allies and strategic partners.

102-06479/

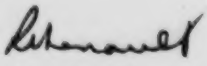
Clearly, however, our main objective must be to deliver on operations. Our main function is to provide defence and security for Canadians, and operations are the most visible and important element of that task.

Notwithstanding the impact of new technology on military operations, success still depends on the professionalism, the expertise and the motivation of our people. For that reason, we must continue to put people first. Our people are our lifeblood, and the military demands more from its people than perhaps any other profession – namely, it asks them to serve anywhere, anytime and with unlimited liability. In other words, we ask our men and women to be prepared to sacrifice their lives as part of their job. In return, we have an obligation to keep their needs and those of their families at the forefront of our thinking and decision making. In today's context, that means managing our operational tempo, making the changes needed to address our recruiting and retention challenges, continuing to invest in leadership and professional development, and promoting diversity. It also means ensuring our people have the right tools to do their job.

That is why we must continue to move forward to modernize and enhance our operational capabilities. We must look at readiness levels, examine ways to guarantee our ability to deploy globally, and seek to remain interoperable in key areas with our allies, particularly the United States. We must also continue to strengthen our ability to deal with asymmetric threats. Furthermore, we must support the revitalization and restructuring of the Reserves. And, through the defence update, we must ensure our resulting force structure is affordable and sustainable.

Finally, we must continue to be proactive in communications. We have made enormous progress over the past few years in strengthening our external communications through a series of initiatives, including the Canadian Forces Parliamentary Program. These efforts must continue. We must also do more to enhance our internal communications. The rapid pace of change is going to continue, and we must all play an active role in explaining those changes to Canadians and to the men and women of the Canadian Forces.

Canadian Forces members, both Regular Force and Reserve, capably supported by the civilian members of the Defence team, are doing an outstanding job of serving their country. I join with all Canadians to extend my gratitude to them and their families, for the significance of their accomplishments and the quality of their work. And I am fully confident in our ability to meet the challenges we face as we go through this crossroads together.



R.R. Henault
General
Chief of the Defence Staff

# Table of contents

**Introduction** ..... 1
Mission and roles ..... 1

**Part 1: Key achievements, 2001-2002** ..... 3
*Operation APOLLO* and the campaign against terrorism ..... 4
Other international operations ..... 5
Domestic operations ..... 6
Progress on priorities ..... 7

**Part 2: Key challenges** ..... 10
Responding to the new security environment ..... 11
Force modernization, sustainability, and the Commands ..... 13
Demographics, recruiting, retention, and diversity ..... 17
Connecting with Canadians and CF members ..... 18

**Part 3: Canadian Forces priorities** ..... 19
Priority 1: Putting people first ..... 20
Priority 2: Modernizing our force structure ..... 24
Priority 3: Ensuring modern management through effective communications ..... 30

**Conclusion** ..... 33

**Annex A**: Canadian Forces operations, 2001-2002 ..... 34
**Annex B**: Capital procurement (equipment) ..... 39
**Annex C**: The Armed Forces Council ..... 44
**Annex D**: Summary of recruiting intake ..... 48

# Introduction

The Annual Report of the Chief of the Defence Staff provides Parliament and the Canadian public with an overview of the current state of the Canadian Forces (CF).[1] It reviews key achievements over the past year, outlines the issues and challenges confronting the organization, and articulates CF priorities for the year ahead.

The CF performs core functions of government, from the surveillance of Canadian territory to the protection of our sovereignty. We are *the* "force of last resort" in Canada—the organization to which the nation turns in crisis and disaster to support other civil authorities. Members of the Regular and Reserve Force provide Canada with the means to make a meaningful contribution to continental defence, and to the maintenance of international peace and stability. In addition, we represent Canadians from coast to coast, worldwide, as a vital, national institution reflective of Canadian values, diversity, and interests.

As all Canadians recently witnessed and grieved, CF members are sometimes called upon to make the ultimate sacrifice—having given up some of the rights and privileges enjoyed by others and agreeing to what is known as "unlimited liability." In doing so, CF members agree to risk their own lives in service of the country, to defend our interests, laws, and values. For members of the Canadian Forces, this is the ultimate testament of their commitment to Canada and to the profession of arms.

## Mission and roles

The CF's mission is to defend Canada and Canadian interests and values, while contributing to international peace and security. Its main focus is security, and its three key roles are to:

- defend Canada;
- contribute to the defence of North America, in co-operation with the United States; and
- contribute to international peace and security.

**Domestically**, the CF's key tasks include:

- surveillance and control of Canadian approaches and territory;
- support to other government departments and agencies, such as the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), Fisheries and Oceans Canada, Environment Canada, and Citizenship and Immigration Canada;
- national search-and-rescue services;
- assistance to civil authorities;

1. The Annual Report of the Chief of the Defence Staff was introduced in response to Recommendation 65 of the 1997 *Report to the Prime Minister on the Leadership and Management of the Canadian Forces*, page 51, March 25, 1997.

- aid of the civil power (under section 275 of the *National Defence Act*);
- the ability to support the federal response to counter-terrorist and asymmetric threats;
- support to the protection of critical infrastructure and emergency preparedness; and
- support for major international events in Canada.

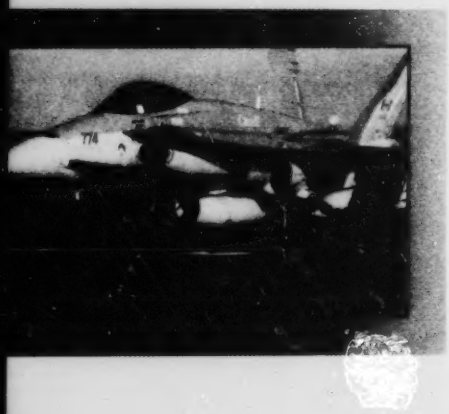
The CF also makes important contributions to broader national priorities. It supports youth training through the Canadian Cadet program, professional development and education through the Royal Military College, and support to industry through a number of collaborative programs. It also contributes to our national identity.

**Continentally**, the Canadian Forces shares in the defence of North America with the U.S. Armed Forces. In doing so, the CF operates more than 50 radar sites as part of North America's North Warning System. Canadian and U.S. forces share intelligence and security information on an ongoing basis, and conduct joint and combined training exercises. In addition, we are partners in the North American Aerospace Defense Command (NORAD), which has a binational command structure. In total, Canada and the United States have more than 80 treaty-level defence agreements and 250 memoranda of understanding.

**The CF's mission is to:**

- **defend Canada;**
- **contribute to the defence of North America, in co-operation with the United States; and**
- **contribute to international peace and security.**

**Internationally**, the CF supports multilateral operations through the United Nations (UN), NATO, and coalitions of like-minded nations. It makes significant contributions to a number of major NATO programs, including bilateral training, NATO Flying Training in Canada, the Partnership for Peace initiative, and the Military Training Assistance Program. At the same time, the CF supports a wide range of arms-control activities, maintains the ability to respond rapidly to humanitarian emergencies worldwide through the Disaster Assistance Response Team (DART), and maintains the ability to protect and evacuate Canadians from areas threatened by conflict.



The roles and missions of the Reserve component of the CF continue to evolve, since the Reserve Force no longer simply augments the Regular Force. Naval Reservists serve on the maritime coastal defence vessels, completing tasks specific to those ships and to the Naval Reserve. The Army is looking to train the Army Reserve in Reserve-specific tasks, including nuclear, biological, and chemical response, with training regimes and duties that will likely be distinctive to the Army Reserve. There continues to be a greater reliance on Reserve members to serve on a full-time basis in support and operational roles.

In short, the CF provides Canadians with a broad range of support and services at home and abroad, and is a key instrument through which the Canadian government maintains the safety, security, and well-being of Canadians.

This year's report is divided into three parts. Part 1 articulates key achievements in 2001-2002, focussing on CF operations, people, and equipment. Part 2 examines the challenges that the CF is currently facing, and outlines some of the broader issues confronting the leadership of the Canadian Forces. Part 3 describes how the CF is planning to address tomorrow's challenges as we continue to adapt to a rapidly changing world.

# Part 1: Key achievements, 2001-2002

Looking back over the past year, it is clear that the CF leadership has continued to make progress in addressing its priorities, and the men and women of the Forces have continued to deliver above and beyond the call of duty in exceptional and trying circumstances.

As we started out the last year, our priorities included the need to do a better job of managing and reducing the operational and personnel tempos being carried by members of the Forces, always with an eye to putting people first. For much of the last 10 years, the men and women of the Forces have been asked to sustain a high tempo of operations. At the same time, we have been able to reduce personnel pressures by contracting selected support functions out to the private sector, by adopting an "early in, early out" approach to new missions and deployments wherever feasible, and by working with the Government and our NATO partners to rationalize our commitments in the Balkans.

To a significant extent, these efforts were rewarded early in the last year. The CF started 2001 with 3,000 personnel deployed on 19 different operations. Over the spring and summer, we ended CF participation in two significant missions in East Timor and Ethiopia and Eritrea, respectively, and by early September, our overseas commitments had been reduced to a more sustainable 2,117 personnel on 13 different missions.

The international security environment nonetheless remained unpredictable, and on September 11th, the world witnessed the worst terrorist attacks in history. Following the attacks, Canada made a firm commitment to support the United States and other coalition allies in the international campaign against terrorism, and the men and women of the Canadian Forces were called upon to provide a significant level of support to this multinational effort.

They delivered on this latest commitment, and a broad range of other international and domestic missions and priorities, throughout the year. The following profiles their key achievements and contributions.

**...on September 11th, the world witnessed the worst terrorist attacks in history. Following the attacks, Canada made a firm commitment to support the United States and other coalition allies in the international campaign against terrorism...**

# *Operation APOLLO* and the campaign against terrorism

In the immediate aftermath of the September 11th terrorist attacks on the United States, all members of the Defence team—including Regular and Reserve Force CF members, Department of National Defence (DND) civilian employees, Canadian Rangers, and many of their family members—were engaged in Canada's response to the terrorist threat. The CF issued an immediate recall of personnel, increased readiness levels at home and abroad, and increased the number of aircraft assigned to NORAD. Furthermore, the CF assisted a number of civil authorities and agencies to provide relief to 23,921 passengers aboard 142 civilian flights diverted from the United States to six Canadian airports immediately following the attacks. And, like all Canadians, we grieved for the victims.

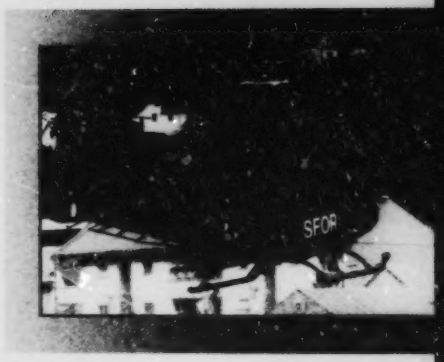
**Our deployed forces have participated in several combat operations, led coalition forces in *Operation HARPOON*, contributed to humanitarian assistance in the region, and intercepted ships in the Arabian Sea. We also lost four members in a tragic accident...**

In terms of assets, the CF initially committed almost 3,000 personnel to support the international coalition against terrorism, including:

- a Taskforce Headquarters at Central Command Headquarters, in Tampa, Florida;
- a Canadian Naval Task Group;
- the Canadian frigate HMCS *Vancouver*, which is integrated with the USS *John C Stennis* Carrier Battle Group, operating out of the Arabian Sea;
- a strategic airlift detachment, comprising one CC-150 Polaris long-range transport aircraft, operating initially out of Germany and then out of the Arabian Golf;
- a long-range patrol detachment, comprising two CP-140 Aurora maritime patrol and surveillance aircraft, operating out of the Arabian Gulf;
- a tactical airlift detachment, comprising three CC-130 Hercules transport aircraft to be employed primarily in the delivery of humanitarian relief and supplies to the people of Afghanistan; and
- a Canadian Battle Group of more than 800 combat personnel, working with American forces in and around Kandahar, Afghanistan, and in several areas throughout the country.

At year's end, Canada was the fourth largest contributor to the international coalition. Our deployed forces have participated in several combat operations, led coalition forces in *Operation HARPOON*, contributed to humanitarian assistance in the region, and intercepted ships in the Arabian Sea. We also lost four members in a tragic accident—a reminder of the inherent dangers of war.

# Other international operations




In addition to *Operation APOLLO*, the CF continued to make a difference worldwide, undertaking, maintaining, or concluding missions across four different continents.

In **Europe**, the CF currently has approximately 1,600 Canadians serving in Bosnia-Herzegovina as part of *Operation PALLADIUM*. Part of NATO's Stabilization Force, this mission is supporting the United Nations' efforts to deter hostilities, establish a secure environment, and monitor peace in the region. As part of *Operation FORAGE*, the CF also deployed to the Former Yugoslav Republic of Macedonia for 45 days in August 2001 to help diffuse tensions in the area. In addition, as part of ongoing efforts to rationalize NATO commitments in the Balkans, the CF contribution to *Operation PALLADIUM* will potentially decrease to about 1,300 troops over the next year.

In **Asia**, the CF played a key role in the international peacekeeping force in East Timor. In September 1999, about 650 CF personnel joined the Australian-led multinational force in the region. Canadian participation ended on May 12, 2001. Also in Asia, the UN Iraq-Kuwait Observer Mission, *Operation RECORD*, was monitoring the interstate boundaries using United Nations military observers. Canadian involvement in this mission concluded on August 15, 2001.

Finally, in **Africa**, the CF supported peace operations in Ethiopia and Eritrea, and in Sierra Leone. Under *Operation ECLIPSE*, Canada supported the deployment of the UN's multinational high-readiness brigade (known as SHIRBRIG) to Ethiopia and Eritrea based on an "early in/early out" commitment. The six-month deployment was a complete success and concluded on June 11, 2001. Under *Operation ADDITION*, the CF has also provided unarmed UN military observers (UNMOs) to the area to oversee a temporary security zone and help maintain the peace. In Sierra Leone, the CF is also providing UNMOs under *Operation REPTILE* to observe the peace agreement, and help implement the country's disarmament, demobilization, and reintegration plan. It is also contributing to an International Military Advisory and Training Team under *Operation SCULPTURE* to help the government of Sierra Leone rebuild its armed forces. The CF has also agreed to contribute to a UN military observer mission in the Congo, but so far the warring factions have not allowed the mission to begin.

To support these overseas operations, CF members, as well as civilian employees, were called upon to transport 12,325 passengers, and more than 1.7 million kilograms of freight over the course of the year. In addition, the troops received 112,236 kilograms of mail, and the CF was able to fulfil more than 50 requests for humanitarian assistance in seven different countries, amounting to 134,500 kilograms of humanitarian aid. At the same time, the CF either led or participated in more than 30 arms-control verification inspections around the world.

For complete mission summaries, see Annex A.

**...CF members, as well as civilian employees, were called upon to transport 12,325 passengers, and more than 1.7 million kilograms of freight... the troops received 112,236 kilograms of mail, and the CF was able to fulfil more than 50 requests for humanitarian assistance in seven different countries, amounting to 134,500 kilograms of humanitarian aid.**

# Domestic operations

The men and women of the CF also maintained an active operational pace here in Canada, contributing to national search-and-rescue services, providing security for international events hosted in Canada, and helping other government departments as required. In total, the CF employed about 3,750 members to support domestic operations over the course of the year.

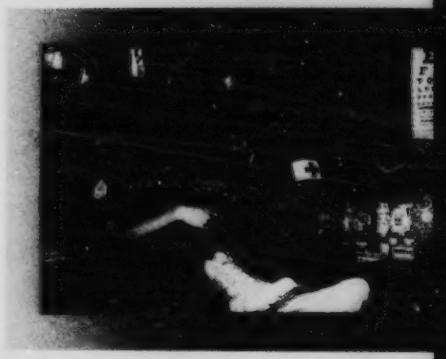
In **North America**, the CF has been a key participant in *Operation NOBLE EAGLE*. A joint U.S.–Canadian operation, *Operation NOBLE EAGLE* was launched following the events of September 11th, and is designed to enhance protection of North American airspace. Under the operation, Canada and U.S. forces started to monitor and intercept all flights of interest from within continental North America, regardless of origin, rather than focussing only on air threats originating outside the continent.

Highlights of our domestic operations over the last year also include:

- **Search-and-rescue services** – In 2001, the CF co-ordinated the response to 8,218 aeronautical, maritime, and humanitarian search-and-rescue incidents. These responses involved the efforts of more than 800 CF personnel and 1,195 taskings of CF aircraft and ships.
- **Support to major international events** – The CF plays a major role every year supporting major international events held in Canada. In 2001, the CF deployed more than 2,000 personnel under *Operation QUADRILLE* to support the Summit of the Americas in Québec City from April 22 to 24, providing air and ground transportation as well as ceremonial, communications, medical, and security support to the RCMP and the Department of Foreign Affairs and International Trade. The CF also provided floating bridges, radios, boats, tents, beds, blankets, and other assistance to support Les Jeux de la Francophonie in July, and staffed an operations centre to support the World Championships in Athletics in Edmonton in August.
- **Support to other government departments** – Over the course of the year, the CF committed more than 150 ship days and more than 1,800 flying hours to support Canadian sovereignty and other government departments in areas such as law enforcement and the protection of Canada's environment and fisheries. It also increased air and ground support to the RCMP to support counter-drug surveillance and interdiction operations. During the spring and summer, CF members and DND civilian employees worked closely with the Canadian Food Inspection Agency to tighten cleaning and inspection procedures for NATO allies and CF personnel returning from Europe during the outbreak of foot-and-mouth disease in the United Kingdom and other parts of Europe.

# Progress on priorities

Significantly, and despite the resurgent operational tempo following the events of September 11th, the CF continued to make progress on key military priorities, particularly quality of life, leadership and professional development, and force modernization.



## Quality of life

During 2001, the CF continued to concentrate on a wide range of initiatives to implement the very important recommendations of the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA) regarding the quality of life of CF members.

Key areas of progress in 2001-2002 included the following:

- the Canadian Forces Housing Agency adopted an improved system of guidelines for all housing offices to ensure a response is made to occupant and unit emergencies in an efficient and timely manner, consistent with and exceeding those in practice in the private sector;
- the CF moved forward in helping members make claims for compensation of damages incurred during a move, and is implementing a Move Education Program for CF members and spouses;
- the Minister of Veterans Affairs introduced changes to acknowledge the following people as veterans (including CF members who have served in the Reserves):
  - former members of the CF who have served in special duty areas; and
  - former members of the CF who have met both the DND military occupational-classification requirements and have been released from the CF with an honourable discharge.
- the CF incorporated the Family Care Plan as an amendment to the Canadian Forces Families Defence Administrative Order and Directive, which establishes policy and processes to follow for contacting members when required in circumstances such as the death, serious illness, or injury of a family member; and
- the CF created a National Recreation and Youth Services Manager position within the CF Personnel Support Agency to establish national minimum standards for programs and services, and to provide a more systematic approach to delivering youth services at the local level.

**During 2001, the CF continued to concentrate on a wide range of initiatives to implement the very important recommendations of the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA) regarding the quality of life of CF members.**

## Leadership and professional development

In 1997, the CF made a firm commitment to reform military leadership and professional development in former Defence Minister Douglas Young's *Report to the Prime Minister on the Leadership and Management of the Canadian Forces*. To follow through on this report, the CF has worked hard over the past few years to develop a new vision of leadership for both officers and non-commissioned members (NCMs).

The "Officership 2020" vision for the CF was approved for implementation in early 2001, and the "NCM Corps 2020" vision will be finalized and published before the end of 2002. Under the framework established in these vision documents, the CF is placing a heavy emphasis on the key competencies required for modern military leaders, including the ability to:

- selectively apply military force to help resolve conflicts;
- exercise exemplary leadership that inspires mutual trust, both at home and when deployed overseas;
- set and maintain the highest possible standards of professionalism in executing the CF's essential services to Canadians;
- provide relevant and accessible professional military and academic education to our personnel; and
- encourage personnel to exercise critical thinking that challenges the status quo and embraces change, to ensure that the CF leadership is strategically positioned to deal with the challenges of the future.

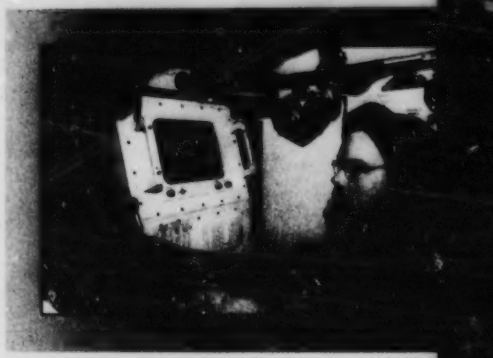
**...CF members will continue to be encouraged to upgrade their education and pursue continuous learning.**

We are committed to enhanced leadership and professional development across the CF. In 2001, we established the CF Leadership Institute, which will become a centre of excellence for leadership research and concept development in the CF. Another step in addressing the need for personnel's intellectual development will be the establishment of the Canadian Defence Academy (CDA) in 2002. Its objectives include adding rigour to professional military education, enabling Canadian Forces personnel to achieve their intellectual potential, and ensuring coherent and integrated Canadian Forces educational processes. It will also co-ordinate all common professional development for the Canadian Forces. The CDA implementation will be phased in over the next two years.

At the same time, CF members will continue to be encouraged to upgrade their education and pursue continuous learning. Indeed, in 2001:

- about 350 Regular Force officers reported that they had taken an undergraduate course on a part-time basis, and 1,199 officers were sponsored in undergraduate studies on a full-time basis at the Royal Military College (RMC) and other universities;
- the CF introduced an Advanced Education Program to encourage Regular Force officers to work toward a graduate degree or professional certification, and 160 officers were sponsored for full-time graduate studies;
- 6,015 Regular Force personnel took advantage of the education reimbursement under the Personal Enhancement Program, which was improved this past year to encourage members to pursue personal studies to enhance their professional knowledge or second-career plans;

- about 635 Primary Reserve Force members took advantage of a new trial program of education reimbursement designed for part-time members of the Primary Reserve (the program was also expanded in 2001 to include non-commissioned members); and
- the Canadian Forces College was accredited so that, with the addition of a major research paper, course members could also graduate with a master's degree in defence studies granted by RMC.



## Force modernization

The CF also continued to make progress in its efforts to modernize equipment and lay the foundation for future capabilities.

In addition to the modern frigates and new coastal defence vessels that have been delivered over the past decade, the operational effectiveness of Canada's Navy improved with the acquisition of four *Victoria*-class submarines. Compared to the *Oberon*-class submarines that they are replacing, and despite recent problems, the *Victoria*-class submarines are faster and quieter, can dive deeper, and can conduct more complex operations than their predecessors. They also require less maintenance and fewer personnel, and have larger, more comfortable living spaces. The first submarine, HMCS *Victoria*, was accepted in October 2000. The second submarine, HMCS *Windsor*, was accepted in October 2001. HMCS *Victoria* is scheduled to transfer from Halifax, N.S., to Esquimalt, B.C., in early 2003, and will provide a West Coast submarine presence for the first time since 1974.

**The CF also continued to make progress in its efforts to modernize equipment and lay the foundation for future capabilities.**

Canada's Army also continued to make good progress. Through the Clothe the Soldier project, the Army is acquiring new and much improved footwear, clothing, handwear, headwear, and ballistic-protection and load-carrying equipment. Introducing these items will resolve the most pressing operational deficiencies of environmental and battlefield protective clothing and equipment. And, with the delivery of the Coyote reconnaissance vehicle and the LAV III armoured personnel carrier, and completion of the tactical command, control, and communications system project, the Army is better prepared for the battlefield of the 21st century. Perhaps most significantly, the Army also laid the foundation over the course of the year to introduce its strategy to build the "Army of Tomorrow" and prepare for the "Army of the Future."

Canada's Air Force also continued to invest in new equipment, with the ongoing delivery of the new Cormorant search-and-rescue helicopter and modernization programs for the CF-18 fighter aircraft and Aurora long-range maritime patrol aircraft. DND also pursued efforts to replace the Sea King, announcing the Government's intention to acquire 28 new maritime helicopters required to support the Navy. In December 2001, the Department also received approval to configure two CC-150 Polaris (Airbus A310) into strategic air-to-air refuelling tanker aircraft. The Air Force also continued its work on assessing options for strategic airlift.

For more information on specific procurement priorities and current capital-equipment projects, see Annex B.

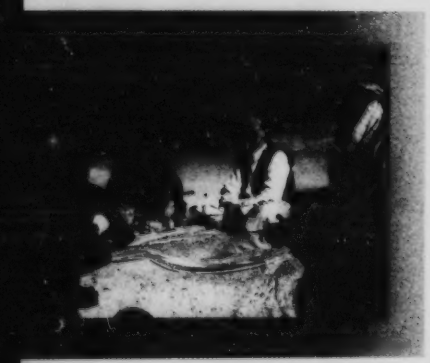
# Part 2: Key challenges

As has been demonstrated time and again in recent years, the fundamental principles of Canada's defence policy remain sound. Canada continues to need and benefit from multi-purpose, combat-capable sea, land, and air forces. There is a continuing role and requirement for Regular and Reserve Forces. Canadians clearly support the main roles of the Canadian Forces—namely to defend Canada, contribute to the defence of North America, and contribute to international peace and security.

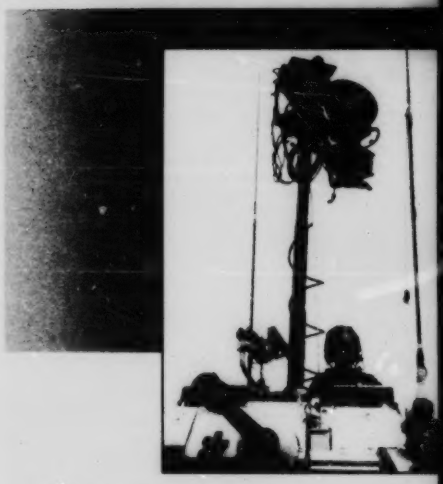
At the same time, the world has changed significantly over the past decade. We face different potential threats, ranging from global terrorism, to threats against our critical infrastructure, to the proliferation of conventional weapons, ballistic missile technology, and weapons of mass destruction. The same technologies that are transforming global commerce are also transforming the nature of warfare, including the equipment and doctrine required to conduct military operations. Over the past decade, traditional peacekeeping has often been replaced by peacebuilding, peace enforcement, and even combat operations. With increased regional instability, there has been a dramatic increase in the international demand for Canadian participation in coalition operations. And, as a result of changing demographics and a relatively sound economy, Defence continues to face tough competition for skilled labour.

**Over the past decade, traditional peacekeeping has often been replaced by peacebuilding, peace enforcement, and even combat operations. With increased regional instability, there has been a dramatic increase in the international demand for Canadian participation in coalition operations.**

While many in the defence and security field raised the spectre of many of these new military realities prior to September 11th, the events of that tragic day and their aftermath have served to crystallize public and professional understanding of the challenges they represent. We have learned that we are vulnerable at home. We have come to clearly realize the importance of ensuring we are able to protect our critical infrastructure and respond quickly to disaster. We have seen the importance of having well-trained, combat-ready troops who can deploy rapidly in response to unpredictable events. We have watched the growing relevance of modern weapons systems, interoperability, and special forces to modern military operations. We have learned that we must remain vigilant and adopt a comprehensive approach to ensuring peace, stability, and our defence. And, we have witnessed the tragic fact that the world is unpredictable and our prosperity depends on individual and collective security.



# Responding to the new security environment

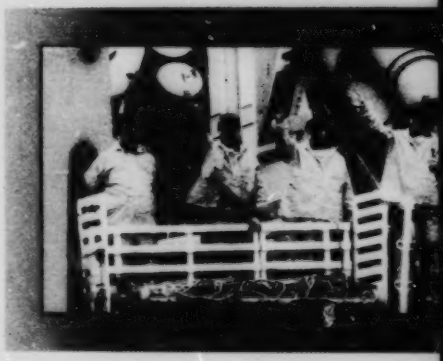


Canada's response to the new security environment that has emerged following the events of September 11th has focussed on three key areas of activity:

- the international campaign against terrorism;
- Canada–U.S. defence relations; and
- counter-terrorism and national defence and security.

The CF has a role to play in all of these areas, and all of these roles present challenges.

The first and most immediate challenge is the impact of current operations on our personnel tempo. Canada has made a firm commitment to support the international coalition. We have more than 2,000 CF personnel currently committed to the campaign under *Operation APOLLO*, and approximately 4,100 CF personnel deployed on 13 missions worldwide. While we have demonstrated our capacity to surge to support operations, the long-term impact of sustaining a high operational tempo is undermining our efforts to show our people that they are, in reality, first among our priorities.



That said, we do have a job to do, and none of us in uniform begrudge the essential need to support operations. That is what we are trained and paid to do. It is important to emphasize, however, that the reality of post-Cold War military operations has been the repetitive deployment of CF personnel into very stressful, usually hostile environments. These deployments are taking a toll on our people, who require time to recover, connect with their families, and train between deployments.

Given this, managing our operational and personnel tempo is one of our most important tasks. Operations are our business, and our people are our lifeblood. We cannot fail on either front. It is therefore critical that CF leaders at all levels continue to put in place the mechanisms required to offset the operational pressures on our people, wherever feasible, particularly in selected trades under pressure. We must continue to address these pressures by pursuing initiatives such as contracting out support in selected areas, supporting an "early in/early out" philosophy for deployments, and enhancing the ability of the Reserves to support operations.

A second key challenge in responding to the new security environment involves Canada–U.S. defence relations. As a result of the events of September 11th, both Canada and the U.S. have placed an increased emphasis on domestic security. For its part, the U.S. recently completed a Congressionally-mandated review of its Unified Command Plan (UCP), and is taking steps to establish a new command for "Homeland Security." The new "Northern Command" is a U.S. initiative to simplify its internal command structure. The U.S. has also signalled its intent to move forward on ballistic missile defence.

In view of these developments, the CF leadership, in co-operation with our civilian colleagues, is engaged with the Department of Foreign Affairs and International Trade in informal discussions with the U.S. to identify potential ways to improve Canadian security by enhancing Canada–U.S. defence co-operation.

Canada and the U.S. enjoy a close and effective defence and security partnership. We have been defending North America jointly since 1940, and we are partners in NORAD, which remains a cornerstone of Canada–U.S. defence relations. That said, NORAD is a binational Canada–U.S. defence arrangement, and is therefore not part of the UCP.

While the creation of Northern Command may have potential implications for the way Canada and the US collaborate on continental security issues, we are still at an early stage in our informal discussions and no decision has been made on this matter. As CF leaders, it is important to remember that this issue remains the prerogative of the Government of Canada. Therefore, our job is to support the ongoing dialogue as required, explain why effective command-and-control arrangements are important in military planning, surveillance, and response, and explore and identify practical steps for the Canadian government to consider to improve Canadian and North American security, in co-operation with the United States.

We must also support efforts at home to strengthen Canada's counter-terrorism and national security capabilities. As the nation's "force of last resort," we must ensure in particular that we are as prepared as possible to support civil authorities as required to respond to emergencies or crises in Canada.

# Force modernization, sustainability, and the Commands

Another key challenge involves the need to establish readiness levels and a force structure for the CF that is affordable and sustainable in the long term. Clearly, we have reached a critical point in our history, and the time has come to transform the post-Cold War structure of the CF into one that better satisfies the current and future capability requirements.

This is a complex and challenging task, involving many related subissues, including:

- readiness and deployability;
- technological change, the revolution in military affairs, and interoperability; and
- the sustainability challenges faced by the "force generators."

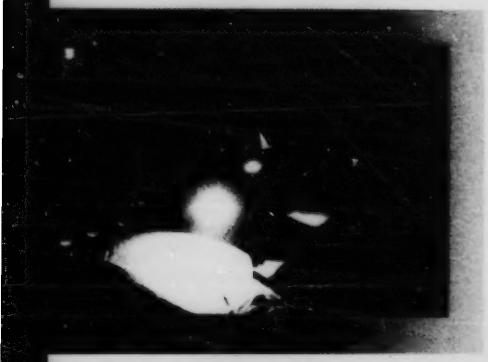
**Clearly, we have reached a critical point in our history, and the time has come to transform the post-Cold War structure of the CF into one that better satisfies the current and future capability requirements.**

## Readiness and deployability

From a military perspective, one of the key lessons learned over the past decade has been the growing importance of being able to respond rapidly to crises on a global basis. This is particularly challenging for Canada, given that we are geographically far removed from the vast majority of countries to which we have been called to deploy to support multinational operations. At the same time, there has been a fundamental shift in naval operations from large-scale, blue-water missions, to joint and combined littoral (close to the shore) operations and in-theatre support to forces operating ashore.

There are significant personnel, equipment, and training costs associated with readiness and deployability. High readiness levels, for example, require personnel to be fully trained, with the necessary equipment, on stand-by and ready to go quickly in the event of a crisis. The Disaster Assistance Response Team (DART), for example, is ready to go on 48 hours' notice. The ability to deploy globally, in turn, requires flexible and reliable access to strategic lift. In addition, although the CF has never failed to get to theatre, the CF's current sealift and airlift capabilities are limited—potentially reducing their ability to deploy rapidly in some circumstances.

Within this context, the CF is assessing the options needed to strengthen its ability to deploy rapidly, looking at both airlift and sealift and the potential trade-offs required to support investment in these areas.



## Technology, the revolution in military affairs, and interoperability

Another key driver that is shaping future thinking is the rapid pace of technological change and the resulting revolution in military affairs. Progress in information technologies is creating powerful new ways to enhance operational and institutional effectiveness, from improving command and control, to increasing battlefield situational awareness, to enhancing the military's ability to precisely direct the application of force and reduce collateral damage and civilian casualties during operations. New technologies are also having a downstream impact on the organization and conduct of military forces, reshaping doctrine, tactics, and operational concepts.

This technological progress requires significant investment and imposes difficult new managerial challenges to exploit its full potential. Although DND has made significant strides in this area in the past year, we will continue to implement new measures to rationalize the management of information and the application of information technology.

**In many ways, the core pressures and challenges faced by the CF are expressed through the Commands.**

Our infrastructure (e.g., communications, power, transportation) is also critical to ensuring Canada's survival and preserving our way of life. Accordingly, the CF will support departmental initiatives to protect this evolving infrastructure through the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness, and the corresponding federal, provincial, and territorial authorities.

Collectively, these developments pose significant challenges for Canada and other NATO/coalition allies in terms of their ability to maintain interoperability, particularly with the United States.[2] The U.S. is the world leader in the development of new military technologies, concepts, and doctrine, and spends more on military research and development than the rest of NATO combined. Keeping pace and maintaining interoperability with the U.S. where necessary is therefore going to be a major challenge for the CF.

## Sustainability and the Commands

In many ways, the core pressures and challenges faced by the CF are expressed through the Commands. The reason for this is straightforward. Collectively, the three environmental Commands, as the force generators, embody the majority of the operational forces, and are responsible for training, force generation, and the maintenance of capital-intensive equipment. They are also charged with support to operations on a priority basis, as required. As a result, they have "given" the most over the past few years to support the high operational tempo, while having to make the biggest adjustments, even as they were adapting to fiscal pressures and new military realities. The result is significant and growing pressures across all the force generators, particularly the Navy, the Army, and the Air Force.

2. Interoperability is the ability to work seamlessly across environments (i.e., Army, Navy, and Air Force), as well as across militaries (i.e., between allies).

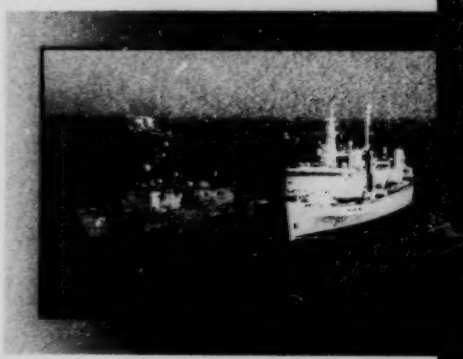
## The Navy

Ton for ton, the Canadian Navy is currently as capable as any navy in the world. With the exception of the supply ships, auxiliary oil replenishers (AORs), its ships are modern and efficient, and its people are highly trained and motivated. As the deployment of the Canadian Task Group for *Operation APOLLO* demonstrated, it has been able to fulfil its operational commitments to the letter. In short, the Navy remains a relevant, combat-capable element of Canada's military forces.

This is not to say that the Navy is not facing challenges. As with other elements of the CF, the Navy is adjusting to the fundamental changes that are taking place within the new strategic environment. It is grappling with a high operational tempo, particularly in its support to the campaign against terrorism. It is facing significant personnel shortages, especially in key technical and operator trades. This shortage, combined with more frequent and longer deployments, is creating a significant challenge. In addition, the Navy continues to look to the future. It is reintroducing modern, cost-effective, conventional submarines into its fleet, and will have to replace its aging AORs to maintain its current capability. Sustainment, readiness, and deployability issues are all daily challenges. It will also need to selectively modernize key systems and acquire new capabilities in the years ahead.

To address these challenges, the Navy will need to stay on the same path to continuous improvement that it has been on for the last decade. It will have to focus on maintaining "core" naval capabilities, and ensuring the high level of interoperability that is the hallmark of its participation in the U.S. and other allied/coalition operations. In addition, the Navy will need to widen and deepen its operational relationships with "first responders" and other government departments, and be prepared to support civil authorities as necessary in response to major disasters, emergencies, terrorist attacks, or other asymmetric threats.

**To address these challenges, the Navy will need to stay on the path to continuous improvement that it has been on for the last decade.**



## The Army

Like the Navy, the Army remains a modern, interoperable, and combat-capable fighting force, as demonstrated by the Land Forces' recent contributions to the campaign against terrorism in Afghanistan.

However, the Army is facing some of the most significant sustainability challenges in the CF, having borne the brunt of the high operational tempo experienced by the CF over the past decade. To maintain this tempo, there has been a heavy drain on personnel and equipment. More specifically, it has created challenges in a number of the areas, including:

- command-and-control;
- collective training;
- infrastructure;
- firepower;
- intelligence and reconnaissance; and
- morale.

**...the Army is facing some of the most significant sustainability challenges in the CF, having borne the brunt of the high operational tempo experienced by the CF over the past decade.**

To address these challenges, the Army is decisively moving forward to begin implementation of the Army's new strategy with unity of thought, purpose, and action. This will require a rebalancing of resources across the various components of the Army to ensure the sustainment of the "Army of Today" and the development of the "Army of Tomorrow," while continuing to invest in the "Army of the Future."

## The Air Force

The Air Force also remains a vital, combat-capable component of the CF. It played a major role in the Kosovo air campaign in 1999. The Air Force is currently supporting coalition operations in Southwest Asia, with significant numbers of transport, maritime patrol, and maritime helicopter assets, and continues to provide enhanced fighter support to *Operation NOBLE EAGLE* in co-operation with NORAD and its U.S. counterparts.

**The Air Force is currently supporting coalition operations in Southwest Asia, with significant numbers of transport, maritime patrol, and maritime helicopter assets...**

As part of its efforts to address its sustainability and capability challenges, the Air Force conducted an Aerospace Capability Exercise in the fall of 2001 to better identify capability gaps. In a parallel process, the Air Force found that there has been insufficient emphasis placed on maintaining up-to-date doctrine. Similarly, at a recent Canadian Staff College Air Symposium held in late March 2002, the Air Force identified that there are very limited opportunities for potential leaders to experience command at the operational level.

To address these problems, the Air Force has established three priority areas for capability improvement and doctrine development. They include:

- the enhancement of joint and combined command and control and interoperability at the tactical level;
- the development of new doctrine to enable more effective command and control at the strategic level; and
- the improvement of personnel policies and professional military education, training, and experience, in co-operation with the Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military) and the Chiefs of the Navy and Army, to optimize command and control at the operational and strategic levels.

# Demographics, recruiting, retention, and diversity

It has been well-publicized that the CF is facing a significant recruiting and retention challenge. This is not surprising. The steady growth of the Canadian economy and the aging of the Canadian population have led to a reduction in the unemployment rate and increased competition for younger, skilled labour. Just as importantly, the values and expectations of young Canadians are changing—the post-baby boom population is less likely to pursue lifetime careers, is no longer as "loyal" to an organization, and is more likely to prefer job flexibility, life-long learning opportunities, and job mobility.

At the same time, the face of Canada is changing. The country continues to become increasingly diverse, and people from visible-minority groups represent an increasing portion of the overall population and workforce.

Recruiting and retention pressures are also particularly acute in specific trades, especially for engineers and technicians. There are several contributing factors. For example, many occupations today require higher levels of specialization, and educational entry standards are higher than in the past. As a result, the CF has been forced to recruit from an increasingly smaller pool. At the same time, many of the military occupations under pressure are in high demand for deployed operations, exacerbating personnel issues related to the high operational tempo. Furthermore, competition with other private- and public-sector organizations for these highly skilled people is growing, which increases our attrition pressures.

**...the CF must continue its efforts to make the CF an employer of choice through a comprehensive strategy to enhance recruiting, strengthen retention, and promote diversity.**

To strengthen retention, the CF has had to increase training and maintenance of competency opportunities, establish varied and more flexible career streams, improve career and deployment planning, and increase involvement in research. Despite these efforts and some early successes in the ongoing campaign, recruiting and retention remain key challenges.

Given these pressures, the CF must continue its efforts to make the CF an employer of choice through a comprehensive strategy to enhance recruiting, strengthen retention, and promote diversity. While initial efforts in these areas have already been positive (see Annex D), more will need to be done, particularly in key trades, as demographic and labour-market pressures continue to mount.

# Connecting with Canadians and CF members

We live in a 24/7 universe. The media is now an integral part of the modern battlefield. Sophisticated communications technologies bring our work into the homes of Canadians and CF members on virtually a daily basis. Canadians are more demanding of their government, their institutions, and their leaders, as are CF members. In addition, we have a less visible presence in communities than we did in the past. Fewer and fewer Parliamentarians and Canadians have had direct military experience, or have someone in their family who has. Many new Canadians, in turn, come from regions of the world where civil-military traditions have not been established, and the military is often feared as a source of government control or persecution. At the same time, we are living in a period of profound change.

All of these factors make it more important than ever for the military leadership to play an active role in building and maintaining public and member confidence in the CF. It is critically important for us to establish as strong a connection as possible with Canadians and decision-makers. We must also do more to strengthen the bond between the military leadership and our own rank and file. Too often, the CF leadership is perceived to be reacting to issues, rather than proactively leading. While this is most often not the case, it remains a difficult issue. Some decisions take time, and some decisions and issues require careful and deliberate consideration by the Government. That said, CF leaders have taken a number of steps to better connect with Canadians and CF members, as we work to transform the CF into an organization focussed on the future.

# Part 3: Canadian Forces priorities

As the events of September 11th and their aftermath demonstrated, the strategy pursued by the CF leadership over the past few years to position the CF for the future is sound.

We have emphasized the dangers of modern operations and the need to prepare for new and more deadly threats. We have invested selectively in our people, in training, and in the modern equipment needed to ensure we remain combat-ready and interoperable with our key allies. We have worked hard to reach out to Canadians, defence stakeholders, and Canadian decision-makers to improve public awareness of the contributions and challenges facing the institution. The men and women of the CF have delivered—on operations, on reforms, on priorities, and in response to crises—often above and beyond the call of duty.

The Canadian Forces leadership has also emphasized that, while our strategy for the future is sound, the status quo is not sustainable. Some will argue that the CF is in crisis. We are not. Today's CF remains a modern, professional, progressive, and combat-capable force. We have, however, reached a crossroads—a pivotal point in time between the past and the future. The issue is not where we are today, but where we will be a decade from now. If we are to remain relevant, we will need to continue transforming the CF to establish the balance between people, equipment, training, and a force structure that is affordable and sustainable in the long term.

This transformation will take us several years, and the journey will not be easy. It has already started with the vision provided in Strategy 2020, and it will be refined through a defence update. It will end with the CF of tomorrow. And it will require focussed, dedicated leadership.

Against this backdrop, five key issues stand out for the CF and DND for the year ahead. They are:

- our response to the new security environment;
- putting our people first;
- optimizing Canada's defence and security capabilities;
- maximizing our management effectiveness, including communications; and
- enhancing our defence relationships.

To provide focus, the following priorities are being set for the CF leadership:

- putting people first;
- modernizing our force structure; and
- ensuring modern management through effective communications.

**Today's CF remains a modern, professional, progressive, and combat-capable force. We have, however, reached a crossroads—a pivotal point in time between the past and the future. The issue is not where we are today, but where we will be a decade from now.**

**To provide this focus, the following priorities are being set for the CF leadership:**

- **putting people first;**
- **modernizing our force structure; and**
- **ensuring modern management through effective communications.**

**Our people are our foundation. They are the bricks and mortar that hold this institution together.**

**...the CF health-care reforms are progressing well and remain essential to the well-being of all CF members.**

These priorities are designed to supplement and complement Defence's broader corporate priorities, which the Defence team established collectively and continues to improve. In fact, our civilian colleagues have made an outstanding contribution to Defence and the CF over the years, and we will need their continued dedication as we move ahead. Clearly, we must deliver on operations. Our primary objective is to provide defence and security for Canadians, and operations are the most visible and important element of our task.

That said, the CF leadership continues to focus on people, force modernization, modern management and communications. As leaders, our job is to nurture our people and lead the development of the CF of the future. It is also to explain to Government decision-makers, Canadians, and the men and women of the CF the issues, challenges, trade-offs, and direction in which we need to go to maintain our operational edge and posture the CF for the future.

# Priority 1: Putting people first

Our people are our foundation. They are the bricks and mortar that hold this institution together. They are our thinkers, leaders, and visionaries—the Canadian defenders of a professional military. They are our ambassadors—to Canadians, to our allies, and to peoples and communities around the world. They are the soldiers, sailors, and air personnel who willingly put their lives on the line to enforce justice and defend the freedoms, laws, and values that all Canadians hold dear.

They are also our future. While we have made enormous progress over the past few years to address our people challenges, more needs to be done to improve quality of life, strengthen our recruiting and retention programs, promote diversity, reform the military health-care system, and enhance leadership and professional development. Simply put, we must continue to put people first and move the yardsticks ahead in all of these areas.

## Reforming the military health-care system

DND is legally bound to provide for the health-care needs of CF members, whether at home or abroad. CF members serve their country with unlimited liability, and therefore must be assured that they receive health care that reflects the principles articulated in the *Canada Health Act*, whenever and wherever they serve.

As part of its efforts to demonstrate action on people issues and address a number of deficiencies in the CF health-care system, the CF has centralized all health-care resources throughout the CF and is moving forward aggressively to ensure CF members have access to consistent and high-quality health care.

Following recent trials in four military clinics, the CF has started to standardize establishments, processes, equipment, and infrastructure. As part of these efforts, the CF is moving forward to accredit all CF in-garrison clinics and

ensure primary-care teams are supported by diagnostic, mental-health, and support services. All personnel on long-term medical leave or in the process of being released for medical reasons will be assigned a case manager, who will ensure that proper treatment is co-ordinated either by the military medical system or through Veterans Affairs Canada.

In addition, Statistics Canada will conduct a national mental-health survey, which will include a sample of both Regular and Reserve Force personnel, to better define mental-health issues within the CF and permit comparison with the Canadian population at large. The CF is also conducting a wholesale review of all medical policies to bring them up-to-date with national practices.

In parallel with these changes, the CF continues to improve its operational medical support. Care of deployed CF members, such as those deployed on *Operation APOLLO*, continues to be a high priority. As part of these efforts, the role of the medical reserves in supporting both deployed and in-garrison health-care delivery is being carefully considered, including training and equipment requirements.

The CF is also heightening preparedness, including augmenting holdings of critical medication and equipment. To better meet future threats, the CF is entering into an agreement with the United States, entitled the Allied Vaccine Development Program, to co-operatively develop and acquire new types of vaccines. Furthermore, the CF is increasing the number of environmental-assessment teams capable of being deployed, expanding its ability to provide occupational and environmental health support to deployed personnel to detect, prevent, and control diseases.

Many of these reform programs are in the early stages of development or implementation. However, they have already resulted in the introduction of case managers on 14 bases and the establishment of the first dedicated team to assess environmental threats (prior to and during operational deployments). The reforms are also responsible for the posting of Certified Health Executive certified managers into 14 clinics in 2002, which will improve the quality of clinic management.

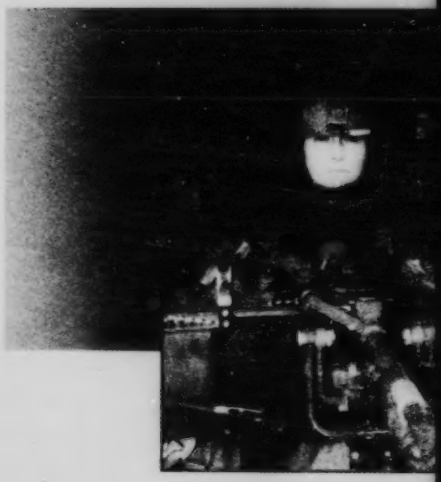
In short, the CF health-care reforms are progressing well and remain essential to the well-being of all CF members.

## Canadian Forces Grievance Board

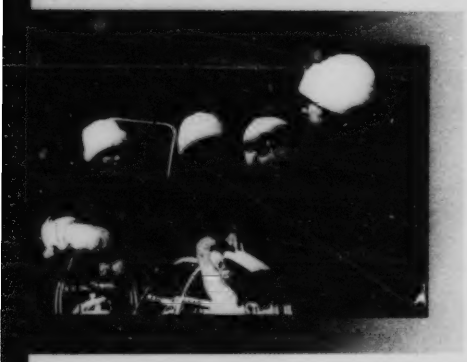
This board is the first independent organization to review military grievances, and is an administrative tribunal with quasi-judicial powers. It makes findings and provides recommendations in relation to grievances submitted to the Chief of the Defence Staff. In its first full year of operations, Board members and staff were able to make more than 300 findings and 204 recommendations on 100 grievances in 2001.

## Recruiting, retention, and diversity

In its efforts to address demographic challenges and the need to strengthen recruiting, retention, and diversity, the CF leadership has made a clear commitment to make the CF an employer of choice.



**In its efforts to address demographic challenges and the need to strengthen recruiting, retention, and diversity, the CF leadership has made a clear commitment to make the CF an employer of choice.**



As a starting point, the CF has expanded its recruiting program. The program has a three-year mandate designed to re-establish CF personnel levels to 60,000, and to bring the trained effective strength of the CF up to an average level of about 55,000 personnel. The program is comprehensive and includes measures to improve recruit-intake predictions, strengthen recruit-attraction programs, and streamline recruit processing and training. The CF recruitment advertising program has also been revamped, and initial performance results suggest that it is one of the most successful advertising programs launched by the federal government in recent years.

To address growing retention issues, the senior CF leadership—the Armed Forces Council—has endorsed a multifaceted strategy to better monitor attrition and develop intervention policies. It has also assigned three levels of responsibility to addressing retention issues. They are: the CF as a whole, the Command level (Army, Navy, or Air Force), and the unit level.

For more information on recruiting, refer to Annex D.

**To promote diversity, the CF is modernizing its employment-equity framework and working hard to reach in to under-represented groups within the military and reach out to Canadian youth to encourage recruitment from throughout Canadian society.**

In addition, the CF has launched the Military Occupational Structure Analysis Redesign and Tailoring (MOSART) project to assess ways to better manage the careers of CF members. As part of these efforts, the CF is reviewing military terms of service and personnel policies with a view to strengthening retention. At the same time, the CF has established a new governance structure for military human resources, creating the Military Human Resource Capability Board and a new Human Resources Advisory Board. The first board provides the necessary oversight for the Long Term Capability Plan. The second helps the CF build its own human-resources expertise while assisting, among other things, the military human-resources leadership with strategic planning and responses to major human-resources challenges.

To promote diversity, the CF is modernizing its employment-equity framework and working hard to reach in to under-represented groups within the military and reach out to Canadian youth to encourage recruitment from throughout Canadian society. These efforts are important—for recruiting, for retention, and for ensuring the CF reflects the population it serves.

As part of these efforts and in co-operation with DND, the CF has established advisory groups for women, Aboriginal people, people from visible-minority groups, and people with disabilities to help identify and eliminate barriers to employment. It is conducting a self-identification census of employment-equity groups within the CF. It is drafting new employment-equity regulations. It has also begun a review of its employment-equity plan, entitled *Building Teamwork in a Diverse Canadian Forces*. The CF has also expanded its Aboriginal Entry Program, and the Army has completed a trial of the Tommy Prince Program, designed to recruit and train Aboriginal candidates for the infantry. In addition, the CF has cosponsored the film *Honour Before Glory* to profile the historic contributions of African-Canadians to the CF.

## Quality of life

To maintain momentum on quality-of-life issues, a permanent Directorate of Quality of Life (DQOL) was introduced on September 1, 2001 to:

- see through implementation of the quality-of-life recommendations of the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA);
- resolve issues related to the implementation of SCONDVA's recommendations; and
- identify and resolve new and emerging quality-of-life issues.

Of the 89 SCONDVA recommendations originally put forward in 1999, the majority have already been implemented. In total, only 23 remain to be completed, and are expected to be addressed over the next three years.

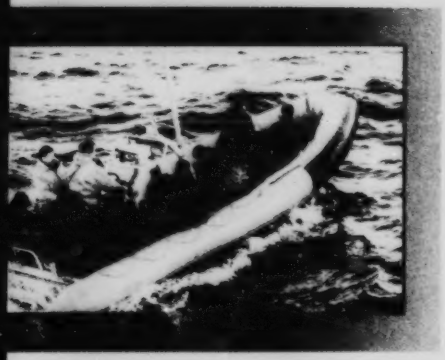
In addition, DQOL is moving forward on several fronts to support the CF's efforts to maintain a focus on quality-of-life issues, learn more about the impact of modern military life on CF members and their families, and position the CF as an employer of choice. Key initiatives include:

- the **Personnel Tempo Initiative**, which, as a starting point, will quantify the effects of the substantial amount of time spent away from home and family by CF members as a result of military duties;
- the **Definition of the Family Initiative**, which will modernize the CF definition of the family based on changing demographics, to support the application of departmental benefits and programs for CF members and their families;
- a **Review of the Military Family Services Program**, which will analyze and adjust the policy and program delivery efforts of the CF through the Canadian Forces Personnel Support Agency;
- the **Family Violence Program**, which will address the challenges faced by families coping with domestic violence, and will enhance existing programs; and
- the development of a **Quality-of-Life Index**, which will be used to better measure and quantify the implementation and tracking of quality-of-life recommendations and activities on an ongoing basis.

**Of the 89 SCONDVA recommendations originally put forward... only 23 remain to be completed, and are expected to be addressed over the next three years.**

## Leadership and professional development

Leadership and professional development are about people. Leaders at all levels must be given the education and professional development required to take on the complex and often dangerous missions we ask them to perform. That is why militaries around the world emphasize leadership and professional development as a critical element of operational effectiveness and organizational health.



To continue to nurture our leaders, the CF has:

- developed the "Officership 2020" and "NCM Corps 2020" leadership visions;
- established the CF Leadership Institute; and
- established the new Canadian Defence Academy.

Implementation of the "Officership 2020" and "NCM Corps 2020" programs will start in the year ahead, with the introduction of a series of professional-development assignments, tasks, and coursework, and will continue to evolve in the years ahead. The CF Leadership Institute will provide the CF with a centre of excellence for leadership development. And, the new Canadian Defence Academy will provide overall co-ordination of a common CF professional-development program. The Defence Academy will be operational by September 2002.

The Canadian Forces Education and Training System is being disbanded as the CF re-engineers its programs to better support recruiting and training. As well, the CF is using advanced training technologies and methodologies to establish a Distributed Learning Network (DLN). In addition to providing the technological basis for creating a continuous learning environment for CF members, the systematic introduction of DLN should reduce training costs, increase training effectiveness, promote interoperability, and encourage greater compatibility with other governmental and non-governmental training and education organizations. The DLN will be designed and tested on a proof-of-concept basis in 2002, in partnership with Canadian industry, at selected sites across Canada.

**Modernizing our force structure is about building the CF of tomorrow.**

# Priority 2: Modernizing our force structure

Modernizing our force structure is about building the CF of tomorrow. It is about assessing how our geostrategic environment is changing, and identifying the capabilities, organizational concepts, doctrine, and equipment needed to optimize the CF's ability to meet its mission with the resources assigned to it by the Government.

The challenges we face in modernizing our force structure are clear. We need to:

- enhance our ability to deal with asymmetric threats;
- maintain our ability to interoperate with our key allies, particularly the U.S.;
- assure our ability to deploy globally;
- initiate Army transformation; and
- revitalize and restructure the Reserves.

At the same time, while we can move in some areas to address these challenges, we are also looking forward to the defence update process, which will provide a framework for direction for our modernization efforts. That said, it is important for CF leaders and members not to prejudge the outcome of the update process. It is for Canadians and the Government to decide on the capabilities on which we need to focus in the years to come.

## Dealing with asymmetric threats

The tragic events of last September 11th brought home the need to deal with asymmetric threats in vivid detail. For many, September 11th was a complete shock. For those in the security and defence business, it was a brutally public demonstration of a growing problem that, while shocking, had been predicted by many experts.

In February 2000, for example, the CF initiated a study to determine DND's roles and responsibilities in dealing with asymmetric threats and to determine the capabilities required to deal with them. The study found that many of the capabilities required already existed in the CF. The study also identified areas where capabilities can and should be enhanced, including:

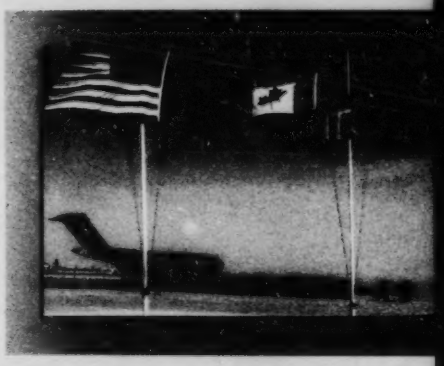
- intelligence;
- research and development;
- force protection;
- information operations;
- nuclear, biological, and chemical defence; and
- special operations.

Following September 11th, in Budget 2001, DND received an additional $1.2 billion in funding over the period from fiscal year 2001-2002 through 2006-2007 to support the Government's security agenda. Of this, new funding was allocated to the CF and DND to:

- increase the capability of Joint Task Force 2;
- enhance signals intelligence and computer network defence;
- develop a dual-use nuclear, biological, and chemical (NBC) defence capability to support CF deployed operations or, if requested, to support civilian first-respondents in a domestic situation (this includes the development of a stand-alone NBC response team);
- enhance and rationalize the Canadian Forces' NBC protective equipment;
- increase the CF's holdings of NBC medical countermeasures and improve stock maintenance;
- enhance the DART's contingency-planning capacity and provide a residual capability for domestic response when the unit is deployed overseas; and
- ensure that CF and Canadian first-responders are adequately prepared to protect Canadian interests by upgrading and consolidating the facilities required to provide training, advice, and technological support to the CF, Canadian first-responders, and other government departments and agencies.

Clearly, as we move forward to modernize our force structure, it will be critical to work closely with our Defence colleagues—particularly the Defence Research and Development Agency and the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness—to deliver on these commitments.

**The tragic events of last September 11th brought home the need to deal with asymmetric threats in vivid detail.**



## Maintaining interoperability

Given the rapid pace of technological change and the costs of high-end weapons systems, it is vital for the CF to be selective as it works to maintain interoperability where necessary with the U.S. and other allies in the years ahead. In particular, we will need to ensure that we optimize the return on the investments we make to acquire new technologies and develop new capabilities to ensure that we do not go down a path we cannot sustain over the long term.

Maintaining interoperability remains key to the future relevance of the CF. The CF has already made major strides in laying a solid foundation to chart an affordable, strategic course for the years ahead. It:

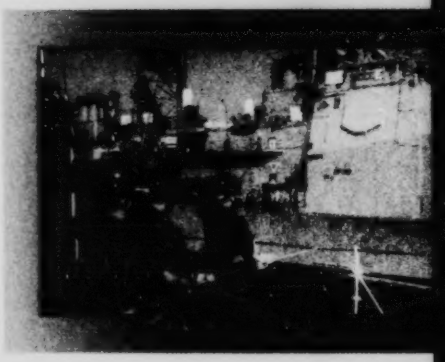
- trains regularly with its U.S. counterparts and has already achieved a high level of interoperability, as demonstrated by the seamless integration of Canadian warships into U.S. carrier battle groups operating in support of the campaign against terrorism, and the ease with which the Princess Patricia's Canadian Light Infantry Battle Group and Special Operations Force have been able to work alongside the U.S. and other allied forces in Afghanistan;
- conducts everyday operations within NORAD;
- continues to actively support participation in the Multinational Interoperability Council, the mandate of which is to enhance interoperability in multinational coalitions through improved data exchange and operational information;
- has moved forward with a joint doctrine interoperability project to enhance the CF's ability to produce doctrine that is interoperable with our major allies;
- is in the process of developing a national intelligence, surveillance, and reconnaissance project to provide an integrated common operational picture to strategic and operational commanders and staffs;
- is an active participant in the Coalition Aerial Surveillance and Reconnaissance Project, which is designed to collaboratively develop the operational concepts, architecture, interoperability framework, key interfaces, and formats needed for coalition operations;
- is working to enhance its military satellite communications and space-based intelligence, surveillance, and reconnaissance capabilities, in co-operation with the United States; and
- is developing a Strategic Collective Training Plan to support the development of joint and combined capabilities with our allies.

**Maintaining interoperability remains key to the future relevance of the CF.**

The CF has also established the Canadian Forces Experimentation Centre (CFEC), which is collocated with Defence Research Establishment Ottawa. The CFEC is mandated to improve force-development planning through the use of innovative concept development and experimentation, focussing on joint and combined capabilities. An initial Canadian Forces Joint Concept Development and Experimentation Plan is being drafted for consideration in 2002. Full operational capability for the CFEC is expected by 2004-2005.

In addition, to support collaborative experimentation, a high-capacity, secure Canadian Forces Experimentation Network has been created that links the environmental staffs and defence laboratories with a Combined Federated Battlelab Network, to allow for international collaboration with our closest allies.

Discussions are also ongoing with the U.S. army to leverage Canada's investment in the Future Armoured Vehicle System and High Energy Missile Technology Demonstration Projects with similar U.S. projects. Results and lessons learned will be used in Future Army Concept Experimentation to explore structural and doctrinal issues of interoperability in combined operations between Canadian and U.S. forces.



## Assuring our ability to deploy globally

While the CF is already moving forward to strengthen its air-to-air refuelling capabilities, it continues to assess options to enhance deployability in several other areas, including:

- Sealift – the ability to transport troops and equipment overseas to support various contingency operations by sea;
- Support to naval forces at sea – the ability to provide at-sea replenishment of petroleum products, ammunition, food, spare parts, maintenance, medical, and dental facilities to deployed ships of a task group;
- In-theatre support to joint forces ashore – the ability to provide support to joint forces ashore in support of UN, NATO, or coalition operations, which can include command-and-control support, medical and dental facilities, helicopter support, accommodations, and technical facilities;
- Strategic airlift – the ability to transport troops and equipment globally by air; and
- Northern deployments – which are currently limited by the small number of airports that can support large military-aircraft operations.

A number of alternative solutions are being considered to meet the challenges of enhancing the CF's deployability, largely through examining various methods of ensuring availability of strategic lift. Some alternatives involve acquisition of new capabilities in the form of aircraft and ships; others are based on contractual arrangements with service providers and/or our allies, for example, as part of the NATO Defence Capabilities Initiative. The preferred alternatives will be those that meet the operational need to support rapid deployment on a global basis while making the best use of scarce resources.

**While the CF is already moving forward to strengthen its air-to-air refuelling capabilities, it continues to assess options to enhance deployability in several other areas...**

## Army transformation

**To address its sustainability challenges, the Army has started implementation of a new strategy to ensure the sustainment of the "Army of Today" and the development of the "Army of Tomorrow," while continuing to invest in the "Army of the Future."**

To address its sustainability challenges, the Army has started implementation of a new strategy to ensure the sustainment of the "Army of Today" and the development of the "Army of Tomorrow," while continuing to invest in the "Army of the Future."

The Army has engaged in a strategic refocus with a view to producing a medium-weight, information-age land force that is even more relevant to Canadians and their government. The time frame in which this strategy will drive the development of the Army has been fixed at about 10 years from now. Therefore, we expect that, by 2012, Canadians will have seen their Army evolve to a more agile, deployable land force, which is more interoperable with our allies and prospective coalition partners. That vision is known as the "Army of Tomorrow."

The evolution from today's to tomorrow's Army requires an intermediate step, an interim model in about five years, that creates some of the resource flexibility required to carry out more fundamental modernization. This step is necessary to "kick-start" the process of change while developing the detailed equipment, doctrine, and training plans to ensure successful transformation over the longer term.

The Army strategy is a balanced, holistic approach to preparing Canada's land force for the future, while continuing to perform the missions and tasks expected by Canadians and their government. DND has endorsed the Army strategy and approved its release to allow the Army to move ahead with some essential change initiatives while awaiting the outcome of the current defence update and adapting as necessary to its conclusions.

As the largest component of the CF, it is vital for the Army to be successful in implementing this strategy. Put simply, Army transformation is a key CF priority.

## Reserve initiatives

**The Reserves are a vital component of the CF. It is therefore essential that we continue to revitalize, modernize, and restructure the Reserves as part of our efforts to prepare the CF for the future.**

The Reserves are a vital component of the CF. It is therefore essential that we continue to revitalize, modernize, and restructure the Reserves as part of our efforts to prepare the CF for the future. To this end, the CF established the Project Management Office for Land Force Reserve Restructure in 2000-2001, with a mandate to stabilize the Army Reserve and increase its strength by 2006 to 18,500. This project includes the development of new roles, missions, and tasks.

With the establishment of the Project Management Office for Land Force Reserve Restructure (LFRR), the development and implementation of the Strategic Plan for the Army Reserve took on a greater focus. Most of the Phase I objectives have been met, and many successes have been realized. A streamlined recruiting process was introduced and is being implemented. Personnel strength has grown, meeting the target for 2001-2002 of 15,000 Army Reservists.

Phase II, beginning in 2003-2004, will cover a three-year period where the Army Reserve will continue to expand to its assumed critical mass of 18,500 soldiers. There will be a continued emphasis on sustaining current capability, as well

as the development of new capabilities such as civil–military co-operation; chemical, biological, radiological, and nuclear defence; information operations; and geomatics. It is recognized that, at this time, DND does not have the resources it needs to achieve all Phase II objectives. This will have to be resolved as part of our efforts to ensure the long-term sustainability of the CF in the context of the defence update process.

Personal equipment and crew-served weapons holdings have been augmented and new capabilities are being interjected into the Army Reserve. Phase I of the strategic plan will continue throughout fiscal year 2002-2003, with the establishment of a stable environment system and ensured trust. The strength target for 2002-2003 of 15,500, as set out in the LFRR Strategic Plan, is also within reach. The result is that the Army will have been successful in its goal of stabilizing the Army Reserve. All the conditions are in place for the next phase of LFRR, with the exception of funding.

The Reserve Force Employment Project (RFEP) has been the most comprehensive review of Reserve employment policies to date, and was a co-ordinated effort to address a wide range of human-resource issues. While great strides were taken in identifying the policy gaps, and many recommendations have been advanced, RFEP was not the sole vehicle for concrete policy change. Many of the initiatives are still under development for implementation in the next year. The project will have a positive impact on the state of the Reserves, since the higher profile it provided for Reserve Force issues has encouraged other agencies to advance policy, benefits, and human-resource issues. Notable among the recent Reserve initiatives is the Reserve employment framework, which has resulted in the provision of Regular Force compensation and benefits to all Reservists on operations.

The CF Pension Modernization Project has made excellent progress in developing the Reserve Pension Plan as part of the larger *Canadian Forces Superannuation Act*. This plan will recognize the unique nature of Reserve service, and will allow members to contribute to a common plan while serving full-time and part-time with the Regular or Reserve Force. Legislative changes are planned for 2004, and implementation will likely take place in 2005.

In addition, CANRAN 2000, a Canadian Ranger expansion project, continues to increase the capabilities and numbers of Canadian Rangers across Canada. Canadian Rangers provide valuable assistance to the CF and to their communities in remote, isolated, and coastal communities. Canadian Rangers maintain a visible CF presence in the North through sovereignty patrols, and have been called upon to assist with search-and-rescue services and local emergencies. While the CF is well-represented and served by Ranger patrols, the issue of Primary Reserve support to the North is not as successful. Currently, the only Primary Reserve element north of the 60$^{th}$ parallel is the 440 (T) Squadron Air Reserve Flight, which is an Air Force resource. The lack of any other Primary Reserve unit exacerbates the perennial problem of attracting qualified personnel to fill mid- to long-term contracts in the North. A viable solution is to form an independent Reserve unit that can properly support the unique needs of the North.

**Effective communications is an essential part of the modern military. Communications is a force multiplier on operations.**

# Priority 3: Ensuring modern management through effective communications

Modern Management is a key priority for the Defence team and CF leaders see effective communications as its most important component. Effective communications is an essential part of the modern military. Communications is a force multiplier on operations. It is also a vital tool in nurturing our relationship with Canadians and strengthening public awareness and public understanding of the relevance of the CF, as well as our issues and challenges. It is also an important element in the CF leadership's efforts to manage change. As the CF grapples with the demands of adapting to our changing geostrategic environment, it is more important than ever to explain our issues, priorities, and decisions to CF members.

Put simply, communications is a leadership responsibility, and it is up to the chain of command to lead the way in reinforcing our relationship with Canadians and with CF members on an ongoing basis. While we have made significant progress in recent years in rebuilding our public-affairs capacity, we must sustain the momentum established, particularly with respect to internal communications.

**To enhance our external communications, we have introduced the Canadian Forces Parliamentary Program, enhanced our combat-imagery program, actively worked to engage media, defence academics, and stakeholders in visits and tours of CF bases and operations...**

## External communications

Over the past few years, CF investments in rebuilding our external public-affairs capacity have produced tangible benefits to the image of the Forces and the CF leadership.

National Defence's annual baseline survey, for example, shows that:

- there has been an 8 to 10% improvement in the number of Canadians who agree that the CF leadership has done a good job over the past three years (now at 69%); and
- there has been a nine-point increase since the fall of 2000 in the number of Canadians who hold a very favourable opinion of the CF (now at 57%).

In addition:

- more than 90% of Canadians believe Canada should maintain a modern, combat-capable military;
- 80% believe that Canada needs the CF a great deal (up 10%); and
- 54% believe the CF will be asked to do much more over the next decade (up 17%).

To enhance our external communications, we have introduced the Canadian Forces Parliamentary Program, enhanced our combat-imagery program, actively worked to engage media, defence academics, and stakeholders in visits and tours of CF bases and operations, and worked hard to improve the quality of our major reports and publications. We have also:

- revamped several Internet sites, including the Navy and Air Force sites, added a page for *Operation APOLLO*, and introduced the "Write to the Troops" feature on D-Net; and
- made special efforts to reach out to young Canadians, developing programs for high-school and university students involving Internet chat rooms, seminars, and guest speakers.

These efforts will need to continue and be reinforced.

## Internal communications

While our external public-affairs programs have excelled in recent years, our internal-communications efforts have lagged behind to some extent. That is not to say we have not made progress. Over the past few years, we have introduced *The Maple Leaf*, Defence's flagship internal newspaper, created the D-News network to facilitate the sharing and exchange of news and stories across Defence and the CF, and built or revamped numerous Intranet sites.

Over the past year, we also conducted an assessment of internal communications. Among its key findings, the assessment found an over-reliance on indirect, "paper-based" communications and an insufficient emphasis on face-to-face communications throughout the institution. The review also uncovered a growing need for improved co-ordination and consistency in our internal-communications efforts, and confirmed that internal communications must be:

- championed by the senior leadership;
- reinforced by CF leaders at all levels; and
- supported by public-affairs professionals throughout the institution.

As a first step in addressing these findings, the CF, in co-operation with DND, is formalizing an Internal Communications Working Group and creating a small internal-communications support team. The team will serve as a centre of excellence for internal communications, with a mandate to advise and support CF leaders on ways to improve their internal-communications practices.

The internal-communications team will work with senior CF leaders and public-affairs practitioners to:

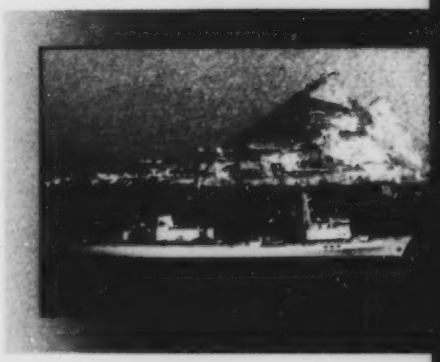
- establish internal-communications renewal priorities;
- draft and promulgate an internal-communications statement of first principles;
- lead an internal-communications marketing campaign;
- support the CF leadership with communications materials;
- integrate internal-communications considerations into major decision briefs;
- advise CF leaders on best practices;
- develop and pilot an internal-communications training module;
- provide staff support to the Internal Communications Working Group; and
- work with the Internal Communications Working Group to identify additional measures that need to be taken to support internal communications renewal across the CF and DND.

# Conclusion

As we continue to grapple with the challenges of today and tomorrow, we must not lose sight of the fact that today's Canadian Forces remains a modern, professional, well-trained, multi-purpose, and combat-capable force. Our main objective is to ensure that we remain capable, effective, and relevant as we move ahead.

**Our main objective is to ensure that we remain capable, effective, and relevant as we move ahead.**

That is why our first priority remains our people. We must take care of our people through improved health care, education and training, and by ensuring their quality of life. We must also continue to recruit the finest men and women that Canada has to offer, invest in them, and give them the training and tools they need to be successful. We must continue to nurture our leaders at all levels, so that they can provide the leadership necessary to succeed in the complex, dangerous environments in which they are called to serve and, in turn, guide our people and the institution into the future. We must also do more to retain our people, by ensuring that we properly address the pressures we face and nurture the military ethos that motivates us to put service before self.



We must also ensure that the Canadian Forces is affordable and sustainable in the long term. This will require concerted efforts, and may lead to difficult choices and trade-offs. Make no mistake—we cannot invest in the new capabilities required to transform the CF and remain interoperable and well-equipped without divesting ourselves of capabilities that have become less relevant to the 21st-century battle space. The transition will be difficult.

However, it is our responsibility to lead the way and provide Canadians with the best military force we can, within the resources allocated by the Government. Based on our professional opinion, we need to ensure that our force is relevant, capable, and able to complete any mission assigned today and in the future. In the process, we must set clear expectations of what we can and cannot do, and explain the choices and decisions to Canadians and to our own people. Through effective internal and external communications, we will need to nurture our bonds with Canadians and with the men and women of the Forces.

**...we must set clear expectations of what we can and cannot do, and explain the choices and decisions to Canadians and to our own people.**

At the same time, we must continue to deliver on our operational commitments. Operations are our business and the most important and visible expression of how we make a difference and why we serve.

These are our priorities.

The CF is a strong and proud institution. We have one of the most solid foundations of any organization in the country—namely, the men and women who make up the CF. Together, we will address the many challenges we are facing today, and will progressively transform the CF into a force that will continue to be the best it can be, today and well into the future.

# Annex A: Canadian Forces operations, 2001-2002

## North American operations

***Operation NOBLE EAGLE***

Canadian air forces participated and continue to participate in the conduct of *Operation NOBLE EAGLE*, in which Canadian and U.S. air-defence assets assigned or apportioned to NORAD have enhanced the safety and security of North American airspace in the wake of the terrorist attacks of last September 11th. In Canada, this resulted in a significant increase in the number of fighter aircraft and locations on alert. Overall, NORAD has increased the number of its fighter aircraft on alert and the number of tankers and surveillance aircraft supporting the operation to more than 100. In Canada, this has involved the Canadian NORAD Region (CANR) Headquarters in Winnipeg, Manitoba, the Sector Headquarters in North Bay, Ontario, the Canadian CF-18 forces in Cold Lake, Alberta, and Bagotville, Quebec, air-to-air refuellers from Winnipeg, and Mobile Radar Forces from Cold Lake and Comox, British Columbia.

## International operations

### Europe

**North Atlantic Treaty Organization (NATO) Stabilization Force – *Operation PALLADIUM***

With a mandate to deter hostilities, establish a secure environment, and monitor the peace in Bosnia-Herzegovina, the Canadian contingent of approximately 1,600 Canadian Forces personnel consists of national command and support elements, a battle group, an artillery battery, and a helicopter detachment. Canada also provides several staff officers to the various headquarters located throughout Bosnia-Herzegovina. Canada relinquished command of the Multinational Division Southwest to the Netherlands in September 2001, after one year in command. Command of the Multinational Division Southwest, in which the Canadian battle group is located, rotates annually between Canada, the United Kingdom, and the Netherlands.

**North Atlantic Treaty Organization (NATO) Air Campaign – *Operation IMAGE***

Canada has supported *Operation IMAGE*, which provides for the command and control of air assets over the Balkans region, since the Kosovo air campaign in 1999. Since the establishment of Combined Air Operations Centre #5 in Poggio Renatico, Italy, in September 2001, Canada reduced its contribution to this operation to three staff officers. A complete withdrawal from this mission is being considered for 2002.

**North Atlantic Treaty Organization – Standing Naval Force Atlantic (SNFL)**

The Canadian Forces contribution to the SNFL, the NATO Immediate-Reaction Naval Force, is one ship. HMCS *Halifax*, *Fredericton*, and *Toronto* served in Standing Naval Force Atlantic during the past year, with 705 sailors taking part. Support to SNFL has been limited since the beginning of naval operations in the North Arabian Sea for the campaign against terrorism, given the high demand for Canadian naval assets for the campaign.

**United Nations Mission of Observers in Prevlaka – *Operation CHAPERON***

The mandate of this mission is to monitor the situation on the Prevlaka Peninsula at the southern tip of Croatia and bordering the Federal Republic of Yugoslavia. The peninsula controls the only deep-water harbour available to the Yugoslavian navy. Croatia and Yugoslavia dispute its ownership. The last Canadian officer serving as a UN military observer (UNMO) departed on November 7, 2001.

**United Nations Mission in Kosovo (UNMIK) – *Operation QUADRANT* (Kosovo)**

The UNMIK mandate is to establish a civilian presence in Kosovo and develop an interim civilian administration to take over from KFOR. The Canadian Forces provides one officer who is currently tasked to co-ordinate the UNMO operations in the Pristina area.

**Ammunition Management and Ordnance Disposal Advisory Training Team Leader (AMODATT) in Albania – *Operation QUADRANT* (Albania)**

The mandate is to provide explosive-ordnance disposal (EOD) and ammunition-storage advice to the Albanian ministry of defence. This assistance will permit the Albanian armed forces to safely conduct EOD and logistical-disposal operations as well as to rationalize, reduce, and manage their existing ammunition inventory. The Canadian Forces is providing one ammunition technical officer to command the team over the course of a year. The Canadian Forces' participation in AMODATT is cofunded by the Canadian International Development Agency and DND.

**Canadian International Development Agency Project in Albania – *Operation ARTISAN***

The Canadian Forces provided a design and project-management team to the Canadian International Development Agency to help rebuild the Rinas Airport at Tirana, Albania, after it was damaged during the Kosovo refugee crisis in 1999. The project was completed on November 14, 2001.

## Middle East

**United Nations Disengagement Observer Force – *Operation DANACA***

The UN mandate is to supervise the cease-fire between Israel and Syria, to supervise the redeployment of Israeli and Syrian forces, and to establish an area of separation according to the disengagement agreement. Canada provides 186 personnel to this mission on the Golan Heights, primarily for supply, transport, and maintenance support, as well as communications detachments to all UN Disengagement Observer Force units.

**United Nations Peacekeeping Force in Cyprus – *Operation SNOWGOOSE***

The UN mandate is to maintain the cease-fire and help restore normal conditions. The Canadian Forces provides one staff officer to the UN headquarters in Cyprus.

**Multinational Force and Observers – *Operation CALUMET***

The mandate of the Multinational Force and Observers in the Sinai, a non-UN mission, is to supervise the provisions of the peace treaty between Israel and Egypt in accordance with the Camp David Accord. Tasks include operating a series of observation and command posts, as well as verifying the adherence of the parties to the treaty. The Canadian Forces provides the Force Commander, Force Sergeant-Major, and 28 headquarters staff for this mission. The headquarters is located in El Gorah, Egypt.

**United Nations Truce Supervision Organization – *Operation JADE***

Canada's participation in this, the UN's most long-standing mission, started in 1954. The UN mandate is to observe and maintain the cease-fire ordered by the UN Security Council and to assist the parties in supervising the application and observance of the General Armistice Agreement concluded separately between Israel, Egypt, Lebanon, Jordan, and Syria. Tasks include monitoring, supervising, and observing the cease-fire agreements, and providing observers in the Golan Heights, South Lebanon, and Sinai. The Canadian Forces provides eight personnel to this mission.

## Arabian Gulf and Asia

**Maritime Interdiction Operations in the Arabian Gulf – *Operation AUGMENTATION***

Maritime interdiction operations (MIO) in the Arabian Gulf were established to monitor and enforce UN Security Council resolution sanctions against the import and export of commodities, including oil, to and from Iraq. Since 1991, Canada has regularly provided ships for this mission. Most recently, HMCS *Charlottetown* deployed from Halifax in January 2001 as an integral part of the *Harry S. Truman* Battle Group, to conduct MIO in the Arabian Gulf. In March 2001, HMCS *Winnipeg* sailed from Esquimalt to join the USS *Constellation* Carrier Battle Group in the Arabian Gulf, also conducting MIO in support of the UN sanctions. Canadian ships have not participated in military interdiction operations off the coast of Iraq since August 10, 2001, having since concentrated the majority of their efforts to coalition operations in the North Arabian Sea, for the campaign against terrorism.

**United Nations Transitional Administration in East Timor (UNTAET) – *Operation TOUCAN***

An international force (INTERFET) was established in September 1999 to restore peace and order in East Timor following severe violence precipitated by a vote to secede from Indonesia. Canada contributed more than 600 personnel to this Australian-led multinational force, completing its mandate and returning to Canada in February 2000. As the follow-on mission to INTERFET, UNTAET was established to administer the territory and exercise legislative and executive authority during the transition period. Since March 2000, the Canadian Forces had contributed three officers to UNTAET Headquarters. The Canadian Forces contribution ended on May 12, 2001.

**United Nations Iraq-Kuwait Observation Mission (UNIKOM) – *Operation RECORD***

The UN mandate is to monitor the Khor Abdullah Waterway between Iraq and Kuwait and the demilitarized zone, to deter violations of the boundary and to observe any interstate hostilities. In 2000, the Canadian Forces provided six officers as UN military observers and headquarters staff, including the rotational position of Commander Northern Sector UNIKOM. The Canadian contribution to this unarmed mission was completed on August 15, 2001.

**The Multinational Coalition Against Terrorism – *Operation APOLLO***

The Canadian Forces has been involved in the elimination of the Al Qaeda and Taliban threat since October 2001, providing land, sea, and air forces to the U.S.-led campaign against terrorism. Canada originally committed 3,000 members to *Operation APOLLO*, but has deployed more than 4,000, as a result of ship and aircraft rotations. Canada established an organization called Canadian Joint Task Force Southwest Asia as part of our contribution to a coalition of several like-minded nations, establishing a forward headquarters collocated with the U.S. Central Command in Tampa, Florida, providing three to five ships; three CC-130 Hercules transport aircraft; two CP-140 Aurora long-range maritime patrol aircraft; one CC-150 Polaris aircraft to coalition operations; as well as a component of the Joint Task Force 2.

Canada also deployed the Princess Patricia's Canadian Light Infantry (PPCLI) Battle Group, a light, fully combat force designed to respond quickly to overseas missions, making it well-suited for evolving operations. The Battle Group is composed of three rifle companies, headquarters and combat support company, and administration company from 3 PPCLI reinforced by a forward support group. The Battle Group from 3 PPCLI is augmented by a reconnaissance squadron from the Lord Strathcona's Horse (Royal Canadians) using Coyote light armoured reconnaissance vehicles. The Coyote provides specialized, high-tech surveillance and long-range detection capability.

## Africa

**United Nations Mission in Sierra Leone (UNAMSIL) – *Operation REPTILE***

The Canadian Forces is providing five Regular Force military observers to the UN mission in Sierra Leone. The mission is to co-operate with the government of Sierra Leone and other parties to the peace agreement in implementing the agreement, and to help the government of Sierra Leone implement the disarmament, demobilization, and reintegration plan.

**International Military Advisory and Training Team (IMATT) Sierra Leone – *Operation SCULPTURE***

This mission is charged with the provision of advice and training, to assist the government of Sierra Leone in rebuilding a new, effective Republic of Sierra Leone Armed Forces (RSLAF), which will be accountable to a strengthened ministry of defence. The Canadian Forces is providing 10 personnel to this United Kingdom-led effort.

**United Nations Observer Mission in the Democratic Republic of the Congo (MONUC) – *Operation CROCODILE***

A UN decision on the mandate for UN military observers and protection force remains pending. In the interim, two Canadian Forces personnel are filling the positions of Deputy Chief of Staff Operations (Colonel) and Staff Officer Operations and Plans (Major), both in the Advanced UN Military Headquarters in Kinshasa, the Democratic Republic of Congo.

**CARE Canada Inter-Agency Exchange – *Operation CONNECTION***

As part of the expansion of inter-agency co-operation between DND and non-governmental organizations, a nursing officer was attached to CARE Canada in November 2000. She deployed to Siaya, Kenya, in early January 2001, where she remained until June 2001. A member of CARE Canada has also been employed within DND on a reciprocal part-time basis.

**United Nations Mission in Ethiopia/Eritrea (UNMEE) – *Operation ADDITION***

The UN mandate of this mission is to supervise the cease-fire between Ethiopia and Eritrea, to supervise the redeployment of Ethiopian and Eritrean forces, and to deploy UN military observers (UNMOs) along the Temporary Security Zone (TSZ). Since August 2000, the Canadian Forces has provided five UNMOs and a senior staff officer to the UNMEE, responsible for co-ordinating UNMO operations in theatre.

**United Nations Mission in Ethiopia/Eritrea – *Operation ECLIPSE***

Under the auspices of the UN Stand-by High Readiness Brigade (SHIRBRIG), the Canadian Forces contributed, for a six-month period, an infantry company with a reconnaissance platoon and an engineer troop to a battalion of Royal Dutch Marines with the responsibility for the Central Sector of the Temporary Security Zone (TSZ) along the disputed border between Ethiopia and Eritrea. The Canadian Forces contribution deployed in December 2000, and included a total of 447 personnel, mainly from the Land Force Atlantic Area. They returned to Canada on June 11, 2001, after successfully completing their mission.

## Central America and the Caribbean

**Department of Foreign Affairs and International Trade in Haiti – *Operation HUMBLE***

The Canadian Forces provided specialist technical support to perform essential maintenance to critical infrastructure at the Canadian embassy in Port-au-Prince, Haiti, which was completed on May 31, 2001.

# Annex B: Capital procurement (equipment)

To maintain Canada's ability to contribute to peace and security at home and abroad, the Canadian Forces must make focussed investments in robust military capabilities. We also need to improve the way we procure capital equipment. To this end, we are:

- enhancing our long-term capability-based planning by aligning strategic capability requirements with anticipated funding levels over a 25-year period; and
- reducing the acquisition cycle for approved projects by 30% through procurement reforms, improvements to the project-approval process, simulation-based acquisition, and enhanced risk management.

## Procurement priorities

To improve its capabilities, the Canadian Forces has identified the following procurement priorities for the years ahead:

**Maritime Helicopter Project**

The purpose of this project is to acquire 28 new maritime helicopters to replace the aging Sea King fleet. This project will address the operational deficiencies of the current fleet, eliminate the problems associated with support to the older airframe, and provide a maritime helicopter fleet large enough to support current and future operations. In August 2000, the Government announced its approval to initiate the acquisition process. It is anticipated that a Request for Proposal (RFP) for the helicopter itself will be released this year, with a selection completed by the end of 2002. The RFP for the integrated mission system is expected to be released in early 2003, with selection of the winning competitor by the fall of 2003.

**Aurora Incremental Modernization**

The Aurora long-range patrol aircraft provides essential maritime patrol and long-range surveillance for the Navy, and supports a number of other government departments with surveillance and information-gathering. The omnibus project comprises multiple elements to refurbish and replace systems required to extend the capability of the Aurora long-range patrol aircraft.

**CF-18 Incremental Modernization**

This omnibus project for the Aurora consists of several projects to modernize the mission computers, software, radar, radios, aircraft identification system, armament, and defensive electronic-warfare systems of 80 CF-18 fighter aircraft. The project will ensure that the Canadian Forces maintains the capability to conduct aerospace control and contingency air operations, and provides effective air support. The first phase is under contract, and modification of the first aircraft is scheduled to begin in June 2002.

**Canadian Military Satellite Communications (CMSC)**

The Canadian Forces requires a guaranteed and secure military satellite communications capability to support the command-and-control requirements of deployed forces around the world. The CMSC project is intended to provide the full spectrum of military satellite communications (MILSATCOM) capabilities. Four independent projects currently comprise the omnibus CMSC project: Protected MILSATCOM, Ultra High Frequency MILSATCOM Terminals, Global Broadcast Service Capability, and Advance Mobile MILSATCOM (AMS) Capability. In addition, this project will enhance the Canadian Forces' interoperability with key allies, particularly the United States.

**Joint Space Capability**

This project will address two space-related capabilities: the surveillance of space, which will provide data on space objects of interest to Canada; and surveillance from space, which will enhance the ability of DND to make use of allied and commercial space-based assets. This project is a "child" project resulting from the Joint Space Project. The objective of this project is to develop and implement capabilities for theatre-level access to space-based information in support of military operations. Specifically, the project intends to provide this capability to the deployed operational headquarters.

**Afloat Logistics and Sealift Capability (ALSC)**

The *Protecteur*-class replenishment ships are approaching the end of their service lives and will need to be replaced in the near future. An opportunity exists to replace these vessels and, simultaneously, address a deficiency in sealift capability. Under this project, DND plans to acquire multi-purpose vessels capable of supporting naval task groups at sea, providing sealift, and supporting land and air forces in joint and combined operations.

**Airlift Capability**

A dedicated strategic airlift capability is becoming increasingly necessary in the new international security environment. The Canadian Forces must possess the ability to deploy quickly wherever it is needed. Our current tactical transport aircraft, the CC-130 Hercules, lacks the range and lift capacity required for rapid deployment of forces around the world. The current strategic transport aircraft, the CC-150 Airbus, has a reasonable capacity to carry cargo and passengers, but it lacks the ability to carry the outsized cargo often essential to deployed operations. Under this project, DND will review options for enhancing the strategic airlift capabilities of the Canadian Forces.

**Strategic Air-to-Air Refuelling Capability**

The Canadian Forces lost its strategic air-to-air refuelling capability with the retirement of the Boeing 707 fleet in the mid-1990s. In December 2001, the Canadian Forces received Treasury Board approval to modify two existing CC-150 Airbus aircraft into the air-to-air tanker configuration. Delivery of the modified aircraft is expected in 2004.

**Command-and-Control and Air-Defence Capability Replacement (CADRE)**

CADRE is designed to replace the command-and-control and Task Group area air-defence capability currently provided by Canada's aging *Iroquois*-class destroyers. DND is in a very preliminary stage of examining CADRE options.

**Canadian Forces Intelligence, Surveillance, and Reconnaissance**

This omnibus project will deliver the capability to acquire and integrate information from a wide variety of sources to provide an enhanced capability for command and control of the Canadian Forces.

**Land Force Intelligence, Surveillance, Target Acquisition, and Reconnaissance (ISTAR) Capability**

The ISTAR capability will give Land Force commanders the timely, accurate operational intelligence they need for effective employment of forces and to minimize the risk to troops. This project will enable the processing of inputs from a wide variety of existing and planned national and international battlefield sensors.

The ISTAR capability omnibus project will provide commanders with analyzed intelligence, geomatics, and weather products that permit timely, knowledge-based decisions. It will operate in training and deployed domains to provide continuous support through warning, preparation, deployment, and redeployment stages of operations. It will ensure Land Force commanders are provided with integral sensors and the best intelligence available from Land Force, national, and allied sources and agencies. It will be integrated with Canadian Forces Command System (CFCS) and will provide information to the Canadian Forces Command and Control Information System to assist with operational and strategic-level decision-making.

# Major Equipment Projects

In addition to the procurement priorities listed above, the following outlines other major recent equipment projects.

**Canadian Search-and-Rescue Helicopter Project**

The acquisition of a new search-and-rescue helicopter will resolve the operational deficiencies of the CH-113 Labrador fleet, eliminate the problem of supporting the older airframe, and provide a fleet large enough for continuous operations for the next 25 to 30 years. To date, the first five of 15 CH-149 Cormorant replacement helicopters have been delivered.

**Military Automated Air-Traffic System Project**

Transport Canada initiated a national air-traffic system project to automate air-traffic services. The project continues under NAVCAN direction. The Military Automated Air-Traffic System project, scheduled for completion in 2004-2005, will ensure that military air operations continue to function effectively, remain compatible with the national system, and keep pace with these enhancements.

**Armoured Personnel Carrier (APC) Replacement Project**

Canada's current fleet of APCs does not meet minimum operational requirements, especially in comparison with the modern, technically sophisticated weapons and vehicles that Canadian soldiers encounter on operations. The APC replacement project will improve the protection, self-defence capability, mobility, carrying capacity, and growth potential of the Canadian Forces fleet of APCs. Vehicle deliveries began on schedule, and are continuing.

**Canadian Forces Supply System Upgrade Project**

Using information technology, the Canadian Forces Supply System Upgrade project will meet the future supply requirements of the Canadian Forces during all operational situations, while effectively and economically managing DND inventory. This technology will not only improve productivity, it will also enhance the capability for performance measurement, increase asset visibility, and provide a powerful management tool for provisioning. It will also have a deployed capability. Implementation at bases and wings was completed in September 2001. Implementation at depots, 3 Canadian Support Group, and the National Inventory Control Point is planned for November 2002. The deployed aspect of the system is in the pilot stage, and is planned for implementation by the Navy in August 2002.

**Tactical Command, Control, and Communications System Project**

The aim of the Tactical Command, Control, and Communications System project is to replace the current Land Force tactical communication system with a fully integrated system that will be secure, survivable, responsive, and easy to maintain under current and future battlefield conditions. This project, scheduled for completion in 2002, will deliver several critical communications and command-and-control systems, including 10,000 radios installed in approximately 5,000 vehicles.

**Submarine Capability Life-Extension Project**

The Submarine Capability Life-Extension project is providing the Canadian Forces with an essential submarine capability by replacing the three *Oberon*-class submarines with four British-built *Upholder*-class submarines, renamed the *Victoria*-class on their introduction to Canadian service. The capability offered by the *Victoria*-class submarines will enhance Canada's ability to conduct surveillance and control of its maritime areas of jurisdiction, and to participate in bilateral and multilateral operations. This project will deliver four operational *Victoria*-class submarines with up-to-date "safe-to-dive certificates," four crew trainers (combat-systems trainer, ship control trainer, machinery control trainer, and torpedo handling and discharge trainer) and four trained crews. The first submarine, HMCS *Victoria*, arrived in Canada in October 2000 and was commissioned in December 2000. The second, HMCS *Windsor*, was delivered in October 2001, with HMCS *Cornerbrook* to arrive in August 2002 and HMCS *Chicoutimi* to arrive mid-2003.

**Light Utility Vehicle Wheeled Project**

The aim of the Light Utility Vehicle Wheeled (LUVW) project is to replace the Iltis fleet with about 800 standard military-pattern vehicles (with associated logistics support), and about 860 militarized commercial-pattern vehicles. Within the Land Force, light, highly mobile vehicles are required to facilitate the tactical command of combat, combat support, and combat service support units of a field formation, to assist in the gathering and passage of information and to effect liaison within and between field formations. The standard military-pattern portion (quantity 802 vehicles) of the LUVW fleet is to be used in operationally tasked field-force units and training establishments. The remaining portion of the LUVW fleet will consist of 861 militarized commercial off-the-shelf vehicles.

**Clothe the Soldier Project**

Soldiers must be clothed and equipped to conduct war and "operations other than war" all over the world, all year, and in all weather conditions. Taking advantage of improvements in material technology, and assisted by human-factor engineering, the Clothe the Soldier omnibus project will introduce 24 separate items of compatible footwear, clothing, handwear, headwear, ballistic-protection equipment, and load-carrying equipment. The currently approved subprojects range from improving the environmental clothing system to ballistic eyewear.

**M-113 Armoured Personnel Carrier Life-Extension Project**

This project will address deficiencies in combat support and combat service support capabilities, to ensure that these vehicles are capable of operating with more modern equipment in the current and anticipated threat environment that Canadian soldiers will encounter during operations. The project will correct shortcomings in protection, self-defence capability, mobility, carrying capacity, and growth potential. The project will life-extend and rerole selected in-service M113s, primarily composed of infantry section carriers, to combat support and combat service support variants dedicated to supporting track mechanized units such as armour, artillery, and engineers. The protected weapon station phase will provide selected M113 LE variants with the capability to use the crew-served weapon from under armour.

**Weapon Effects Simulation (WES) Project**

The Army lacks the ability to effectively train and accurately and objectively measure the performance of its troops during force-on-force field training exercises. To address this deficiency, the WES project will acquire suites of laser-based training devices and automatic data-transfer systems for use during combat-team and battle-group collective training. WES will provide soldiers with immediate feedback on their actions; provide trainers with the objective data needed to produce effective after-action reviews; and give commanders the ability to efficiently train and objectively evaluate their units.

**Evolved Sea Sparrow Missile Project**

This project will acquire an improved self-defence missile system capable of defeating the air threat of the next 20 years to the standard specified for the *Halifax*-class frigate. The project will deliver missiles, launcher modification kits, fire-control radar, and command-and-control modifications, spares, and training.

**Frigate Life Extension (FELEX)**

The *Halifax*-class frigates will reach their mid-life during the latter part of this decade. The ships of this class will require a maintenance and sustainment period, as well as an upgrade to combat systems to maintain their operational effectiveness for the remainder of their service life.

# Annex C: The Armed Forces Council

The Armed Forces Council is the senior military body of the Canadian Forces. It meets regularly to advise the Chief of the Defence Staff on broad military matters pertaining to the command, control, and administration of the Canadian Forces and to help the CDS make decisions.

The Armed Forces Council is chaired by the CDS, generally meets at least once per month, and includes the Vice Chief of the Defence Staff, the Deputy Chief of the Defence Staff, the Environmental Chiefs of Staff, and other senior military advisors.

## General Raymond Henault, CMM, CD
## Chief of the Defence Staff

General Raymond Henault was born in Winnipeg, Manitoba, in 1949. He enrolled in the Canadian Forces in 1968 and, on completion of training, he began his career as a pilot with 425 Squadron flying CF-101 Voodoos. He holds a Bachelor of Arts degree from the University of Manitoba.

During his distinguished career, General Henault served as the Base Commander of Canadian Forces Base Portage la Prairie; Commander of 10 Tactical Air Group (10 TAG); Chief of Staff Operations at Air Command Headquarters; Chief of Staff Joint Operations at National Defence Headquarters; Assistant Chief of the Air Staff; and Deputy Chief of the Defence Staff. He also served in Lahr, West Germany, from June 1987 to June 1989, in Command of 444 (CA) Tactical Helicopter Squadron.

General Henault was appointed Chief of the Defence Staff on June 28, 2001.

## Lieutenant-General G.E.C. Macdonald, CMM, MVO, CD
## Vice Chief of the Defence Staff

Lieutenant-General George Macdonald hails from Red Deer, Alberta, and joined the Royal Canadian Air Force in 1966 to be a fighter pilot, graduating from the University of Calgary with a Bachelor of Science degree in mechanical engineering.

Over the course of his career, Lieutenant-General Macdonald has served in many staff positions and as Commanding Officer 434 Squadron Bagotville, Commander Canadian Forces Base Lahr and 3 Fighter Wing West Germany, Commander 1 Canadian Air Division/Canadian NORAD Region, and Deputy Commander-in-Chief NORAD.

Lieutenant-General Macdonald was appointed Vice Chief of the Defence Staff on September 6, 2001.

## Vice-Admiral Greg Maddison, CMM, MSC, CD
## Deputy Chief of the Defence Staff

Vice-Admiral Greg Maddison was born in Nova Scotia in August 1949. He received his commission in 1972, after graduating from the Royal Military College of Canada in Kingston, Ontario, with a Bachelor's degree in engineering and management.

Vice-Admiral Maddison has served in HMC Ships *Assiniboine*, *Terra Nova*, *Iroquois*, and *Athabaskan*. Over the course of his career, he has held positions ranging from Navigating Officer to Commander First Canadian Destroyer Squadron, Commander of the NATO Standing Naval Force Atlantic, Commander Maritime Forces Atlantic, and Chief of the Maritime Staff.

Vice-Admiral Maddison was appointed Deputy Chief of the Defence Staff on June 22, 2001.

## Vice-Admiral R.D. Buck, CMM, CD
## Chief of the Maritime Staff

Vice-Admiral Ron Buck was born and raised in Montréal and joined the Royal Canadian Navy in 1967 under the auspices of the Regular Officer Training Plan. He graduated from McGill University with a Bachelor of Science degree in 1971.

Vice-Admiral Buck's operational career included command of the Canadian Fleet (Pacific) and the Fifth Canadian Destroyer Squadron, which consisted of seven *Halifax*-class patrol frigates and two *Iroquois*-class destroyers. Previously, Vice-Admiral Buck commanded the destroyer-escort HMCS *Restigouche*, and was the executive officer aboard the destroyer HMCS *Athabaskan*.

Vice-Admiral Buck was appointed Chief of the Maritime Staff on June 21, 2001.

## Lieutenant-General Mike Jeffery, CMM, CD
## Chief of the Land Staff

Lieutenant-General Mike Jeffery was born in London, England. He joined the Royal Regiment of Canadian Artillery in 1964 through the Canadian Army Soldier Apprentice Program.

Lieutenant-General Jeffery has served in a variety of command and staff positions, including Director of Land Requirements, Director of Artillery, Director General Program Co-ordination, Commandant of the Canadian Land Forces Command and Staff College, and Commander of the 1st Canadian Division and Army Training Authority. In 1990 he attended the National Defence College. In 1999 he was appointed Joint Task Force Commander for Operation *ABACUS*. Lieutenant-General Jeffery was promoted to his current rank on May 1, 2000, when he was appointed Special Assistant to the CDS for Reserve Restructure.

Lieutenant-General Jeffery was appointed Chief of the Land Staff on August 8, 2000.

## Lieutenant-General Lloyd Campbell, CMM, CD
## Chief of the Air Staff

Lieutenant-General Lloyd Campbell, a native of northwestern Ontario, joined the Royal Canadian Air Force in 1965 and initially served as an air navigator flying in Yukon aircraft. In 1969, he was selected for pilot training and subsequently flew the CF-104 Starfighter and the CF-5 Freedom Fighter. He attended the Canadian Forces Command and Staff College at Toronto, and, subsequently, attended National Defence College in Kingston, Ontario.

During his career, Lieutenant-General Campbell served in many command and staff positions in Canada and overseas. He also served in several posts at National Defence Headquarters, including Director General Force Development, Director General Strategic Planning, and Acting Vice Chief of the Defence Staff. In April 1998, Lieutenant-General Campbell was named Commander 1 Canadian Air Division and the Canadian NORAD Region.

In July 2000, Lieutenant-General Campbell was promoted to his current rank and appointed Commander of Air Command and Chief of the Air Staff.

## Lieutenant-General Christian Couture, CMM, CD
## Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military)

Lieutenant-General Christian Couture was born in Saint-Gédéon, Quebec. He enrolled in the Canadian Forces in 1971 and joined the Royal 22e Régiment in 1972. In May 1994, he completed the Higher Command and Staff Course in Camberley, United Kingdom.

During his career, Lieutenant-General Couture has held various positions in Canada and abroad, serving in Germany, Cyprus, and the former Yugoslavia. He has held numerous staff and command appointments, including Commanding Officer in the 2nd Battalion, Royal 22e Régiment; Commander of the 5th Canadian Multinational Brigade in the NATO International Force in Bosnia; and Chief of Staff to the Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military). In September 1998, Lieutenant-General Couture was appointed Acting Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military).

Lieutenant-General Couture was promoted to his present rank on June 15, 2000, and appointed Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military) on July 1, 2000.

## Rear-Admiral Raymond A. Zuliani, CD
## Chief of Reserves and Cadets

Rear-Admiral Zuliani was born in Port Arthur, Ontario, in 1948. In 1965, he joined the Royal Canadian Naval Reserve as an Ordinary Seaman at HMCS *Griffon*, and received his commission in 1970.

Rear-Admiral Zuliani has commanded minor war vessels on both coasts and the Great Lakes, and served as an aide-de-camp to the Governor General of Canada. He also served as Commander of the Naval Reserve, with responsibility for 24 Naval Reserve divisions across Canada. He attended the National Defence College in Kingston, Ontario, from September 1993 to June 1994.

Rear-Admiral Zuliani was promoted to his present rank on July 15, 2000, and appointed Chief of Reserves and Cadets at National Defence Headquarters in Ottawa.

## Major-General Jerry S.T. Pitzul, CMM, CD
## Judge Advocate General

Major-General Pitzul earned his Bachelor of Administration in 1975 from the Collège militaire royal in St-Jean, Quebec. He later earned his Master of Business Administration in 1976 and his Bachelor of Laws in 1979 at Dalhousie University in Halifax, Nova Scotia.

He has held various appointments within the Office of the Judge Advocate General, including that of Director of Law/Prosecutions and Appeals and Deputy Chief Military Trial Judge. In 1995, Major-General Pitzul accepted an appointment in Nova Scotia as Director of the Public Prosecution Service and lawful deputy of the Attorney General and returned to the CF in 1998 to the position of Judge Advocate General in the rank of Brigadier-General.

In April 2002, Major-General Pitzul was promoted and reappointed as Judge Advocate General of the Canadian Forces for a further four-year term at National Defence Headquarters in Ottawa, Ontario.

## Chief Petty Officer, 1st Class, R.M. Lupien, MMM, CD
## Canadian Forces Chief Warrant Officer

Chief Petty Officer, 1st Class Lupien was born in Ste-Séraphine, Quebec. He joined the Canadian Forces in Montréal in March 1970. Chief Petty Officer, 1st Class Lupien served aboard several of HMC Ships, including *Gatineau*, *St-Croix*, *Terra Nova*, *Saskatchewan*, *Mackenzie*, and finally *Kootenay*, where he was employed as coxswain. He completed three different tours of duty at Canadian Forces Fleet School Esquimalt, serving the last one as senior Chief Petty Officer of the School.

Chief Petty Officer, 1st Class Lupien held the appointments of Chief Warrant Officer of the Canadian Forces Leadership and Recruit School in St-Jean-sur-Richelieu and of Command Chief Petty Officer of Maritime Command before being appointed Canadian Forces Chief Warrant Officer in June 2001.

# Annex D: Summary of recruiting intake

The Canadian Forces is facing a significant recruiting and retention challenge. This problem arises from and is influenced by many factors, including the steady growth of the Canadian economy, the resulting reduction in unemployment rates, and increased competition for the services of young, skilled Canadians. As part of a long-term strategy to make the Canadian Forces a career of choice, DND will continue developing and implementing innovative measures, including streamlining the recruiting process, introducing new advertising concepts, and improving recruit training. In addition, we are studying options to modernize the terms of service for Canadian Forces members.

The recruiting drive for this past year was deemed highly successful, with more than 25,000 applicants and an intake of 10,579 (5,404 Regular, 5,175 Reserve). Technical trades and specialists remain problematic. A number of these military occupations are being addressed with focussed advertising and recruiting, allowance incentives, and special programs including college and technical institute sponsorship.

Examples of Regular Force **officer occupations** in demand include:

- Engineering officers: All occupations
- Health services: Medical officers and dentists
- Degreed officers: Officers with a degree for most occupations

Examples of Regular Force **non-commissioned member occupations** in demand include the following occupations:

## Navy:

Tactical Acoustics Sensor Operator, Naval Electronics Technician (Acoustics), Naval Electronics Technician (Communications), Naval Electronics Technician (Tactical), Marine Engineering Mechanic

## Army/Air Force:

Signals Operator, Aerospace Telecom and Information Systems Technician, Land Communications and Information Systems Technician, Vehicle Technician, Weapons Technician (Land), Fire Control Systems Technician, Aircraft Technician, Support Communications Operator and Technician

## Specific military occupation classifications (MOCs):

Refrigeration and Mechanical Technician, Electrical Distribution Technician, Electrical Generation Systems Technician, Plumbing and Heating Technician, Water, Fuel and Environmental Technician, Construction Technician

### Summary of Recruiting Intake (Regular Force/Primary Reserve)

| | | |
|---|---|---|
| **1999-2000** | Actual | 2,918/3,573 |
| **2000-2001** | Actual | 3,220/4,163 |
| **2001-2002** | Forecast | 5,850/4,200 |
| **2001-2002** | Actual | 5,404/5,175 |
| **2002-2003** | Planned | 6,100/5,200 |
| **2003-2004** | Planned | 5,400/4,600 |

nationale Defence

# À LA CROISÉE DES CHEMINS

Rapport annuel du
Chef d'état-major de la Défense

2001-2002

Canada

# Personnes-ressources pour obtenir de l'information

Ce document, et d'autres renseignements sur les Forces canadiennes, sont disponibles sur le site Web du ministère de la Défense nationale (D-NET), à l'adresse suivante : **www.forces.gc.ca**

## Renseignements généraux

Directeur général — Affaires publiques
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén George R. Pearkes, 15 TN
101, promenade du Colonel-By
Ottawa (Ontario) K1A 0K2
Téléphone : (613) 995-2543

*Nous vous invitons également à communiquer avec nos bureaux régionaux :*

## Région de l'Atlantique

**ndpao.atlantic@nb.aibn.com**
*Adresse postale et pour les services de messageries :*
Bureau des affaires publiques
de la Défense nationale
Place Heritage Court
95, rue Foundry, bureau 102
Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 5H7
Téléphone : (506) 851-0556
Télécopieur : (506) 851-0561

## Région des Prairies

**ndpaocal@nucleus.com**
*Adresse postale et pour les services de messageries :*
Bureau des affaires publiques
de la Défense nationale
220, 4e Avenue S.-E., bureau 163
Calgary (Alberta) T2G 4X3
Téléphone : (403) 974-2822
Télécopieur : (403) 974-2829

## Région du Québec

**ndpao.mtl@videotron.ca**
*Adresse postale et pour les services de messageries :*
Bureau des affaires publiques
de la Défense nationale
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Lévesque Ouest
Tour Ouest, 9e étage, bureau 911
Montréal (Québec) H2Z 1X4
Téléphone : (514) 283-5286
Télécopieur : (514) 283-5351

## Région de la Colombie-Britannique

**ndpao-pacific@shaw.ca**
*Adresse postale et pour les services de messageries :*
Bureau des affaires publiques
de la Défense nationale
1090, rue Pender Ouest, bureau 201
Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 2N7
Téléphone : (604) 666-0199
Télécopieur : (604) 666-0156

## Région de l'Ontario

**ndpao@interlog.com**
*Adresse postale et pour les services de messageries :*
Bureau des affaires publiques
de la Défense nationale
4900, rue Yonge, 6e étage
Toronto (Ontario) M2N 6B7
Téléphone : (416) 952-9218/1 888 564-8625
Télécopieur : (416) 952-7910

IDDN : A-JS-015-000/AF003
ISBN : 0-662-66644-5
Catalogue No : D1-15/2002
Direction artistique par DGAP Services créatifs/
Art Direction by DGPA Creative Services
CS02-0043

# Message du Chef d'état-major de la Défense

C'est avec fierté et honneur que je présente mon premier rapport annuel sur l'état des Forces canadiennes. Ce compte rendu est important, car il permet de souligner les réalisations et l'apport des hommes et des femmes des Forces canadiennes au cours de l'année et de parler à la population canadienne et aux membres des FC de la situation des FC et de leur orientation future.

À mon avis, l'année 2001-2002 a été décisive pour les Forces canadiennes. L'année qui vient de s'écouler a illustré clairement que nous sommes à la croisée des chemins en tant qu'institution – à la croisée des chemins entre le passé et l'avenir.

Au cours des douze derniers mois, nous avons été témoins de la brutalité du terrorisme et des risques que posent les menaces asymétriques nouvelles pour la société civile et l'ensemble des Canadiens. Nous nous sommes rappelés nos liens étroits avec les États-Unis et l'importance d'unir nos efforts en vue d'assurer la sécurité de nos citoyens. De plus, nous avons assisté au plus important déploiement des Forces canadiennes sur la scène internationale depuis la guerre de Corée. Puis, nous avons pleuré avec tous les Canadiens la mort tragique de soldats du Groupement tactique du Princess Patricia's Canadian Light Infantry en Afghanistan, ainsi que les blessures subies par certains de leurs compagnons d'armes.

Les événements récents ont confirmé que le contexte stratégique dans lequel nous évoluons a changé au cours des dix dernières années et qu'il continue d'évoluer. Depuis la fin de la guerre froide, nous nous sommes transformés d'une organisation structurée et prête à seconder l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), essentiellement au moyen de forces déployées « à l'avant » en Europe, en une organisation qui se doit d'être prête à répondre à l'appel à l'action du gouvernement à l'échelle de la planète, et ce dans un grand nombre de missions et fonctions, de l'aide humanitaire aux opérations de combat.

Plus près de chez nous, les dix dernières années ont mis en valeur le rôle unique que jouent les Forces canadiennes en tant que « force de dernier recours » du Canada et rappelé l'importance de veiller à ce que nous soyons prêts à aider le gouvernement et d'autres ministères à intervenir en cas de sinistre tel que les inondations au Manitoba en 1997 et la crise du verglas de 1998, ou pour protéger les infrastructures essentielles du Canada. À l'échelle du continent, il est clair que dans la foulée des événements du 11 septembre, le Canada et les États-Unis s'affairent à renforcer la défense et la sécurité collectives.

Somme toute, les événements et les développements récents ont confirmé la validité de la stratégie dont nous nous sommes dotée afin de transformer les Forces canadiennes et les préparer pour l'avenir, grâce à la vision énoncée dans la Stratégie de défense 2020. Nous avons reconnu les dangers inhérents des opérations modernes et le nombre grandissant de nouvelles menaces auxquelles nous devons réagir. Nous avons investi de manière ciblée et délibérée dans nos effectifs, dans l'instruction et dans l'équipement moderne requis pour faire en sorte que nous demeurions une force pertinente, apte au combat et apte à mener des opérations avec nos alliés. Enfin, nous avons travaillé avec diligence pour rejoindre les Canadiens, les intervenants du secteur de la défense et les décideurs canadiens afin de sensibiliser davantage la population à nos réalisations et aux défis que nous affronterons.

Les dirigeants des Forces canadiennes ont indiqué clairement que si notre stratégie pour l'avenir est valable, le statu quo ne peut toutefois être soutenu. Les rythmes opérationnel et d'affectation du personnel demeurent élevés; nous sommes confrontés à d'importants défis en matière de recrutement et de maintien des effectifs; nous héritons de nombreuses infrastructures vieillissantes et nous devons moderniser notre équipement et nos capacités dans des secteurs clés. Ce qui importe peut-être le plus, c'est que nous devons – tout comme un bon nombre de nos alliés – poursuivre la transformation des FC en une organisation dotée des capacités dont nous aurons besoin à l'avenir et renoncer à celles qui sont moins utiles dans le contexte de sécurité d'aujourd'hui.

Certains affirmeront que nous pouvons relever la majorité de ces défis en obtenant davantage de ressources. Bien que l'injection de ressources soit toujours bienvenue, elle ne peut résoudre seule le problème; elle ne peut non plus éliminer la nécessité de faire des choix difficiles sur la meilleure façon d'optimiser et de moderniser les Forces canadiennes. Par ailleurs, nous devons reconnaître que le gouvernement a autorisé dans les budgets de 1999, 2000 et 2001, une augmentation des dépenses militaires à compter de l'exercice 2001-2002, qui dépasseront les 5 milliards de dollars d'ici la fin de 2006-2007. S'il est vrai que ces ressources supplémentaires ne répondent pas à l'ensemble de nos besoins opérationnels ni de nos besoins de maintien en puissance et de modernisation, elles nous permettent néanmoins de prendre certaines initiatives favorables au personnel et des mesures d'investissement, ainsi que d'accroître notre capacité de soutenir des activités antiterroristes et de répondre aux menaces asymétriques.

Notre responsabilité première consiste à nous doter de la meilleure capacité militaire possible compte tenu des ressources que le gouvernement met à notre disposition. Nous avons aussi la responsabilité de renseigner et de conseiller le gouvernement sur les améliorations nécessaires au maintien des niveaux d'activités actuels et projetés et à la préservation de notre utilité pour les années à venir.

Dans l'intervalle, nous ne devons pas oublier que les Forces canadiennes d'aujourd'hui sont une force moderne, professionnelle et apte au combat. À l'heure actuelle, notre contribution à la campagne internationale de lutte contre le terrorisme est la quatrième en importance. Nos forces terrestres ont joué un rôle important dans les opérations de combat au sol en Afghanistan, aux côtés de leurs homologues américains. La Marine canadienne est complètement interopérable avec la marine américaine ainsi qu'avec les autres forces navales présentes dans la région, et elle a été appelée à diriger des opérations navales de la coalition. Notre Force aérienne a fourni des services de transport aérien et de patrouille maritime à la coalition dans toute la région, ainsi que des hélicoptères Sea King embarqués à bord de nos propres navires. Parallèlement, le Canada fournit des forces aériennes, terrestres et navales à une douzaine d'autres missions de par le monde, y compris celles dans les Balkans et au Moyen-Orient.

Si nous souhaitons demeurer pertinents, toutefois, nous devons nous assurer que les Forces canadiennes soient abordables et soutenables à long terme. Cela dit, et étant donné les changements qui transforment le contexte de la sécurité et de la défense au Canada, le gouvernement a indiqué qu'il conviendrait de faire une mise à jour de la défense. Bien que par sa nature, cette mise à jour sera une source d'incertitude face à l'avenir, il s'agit quand même d'un développement important et positif pour les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale. Les principes fondamentaux de la politique de défense du Canada demeurent valables. Le Canada a besoin et profite toujours d'une force polyvalente et apte au combat. La mise à jour sera toutefois l'occasion de préciser l'orientation du gouvernement en ce qui concerne les capacités dont nous devons nous doter aujourd'hui et à l'avenir.

Dans ce contexte, j'appuie sans réserve les priorités des Forces canadiennes et du Ministère pour la prochaine année, qui sont :

- s'adapter au nouveau cadre de sécurité;
- accorder la priorité aux gens;
- optimiser les capacités du Canada en matière de défense et de sécurité;
- maximiser l'efficacité de la gestion moderne, y compris les communications;
- renforcer nos relations de défense avec nos alliés et nos partenaires stratégiques.

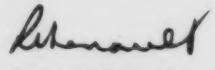
Il est cependant clair que notre objectif principal doit être d'exécuter nos opérations. Notre fonction principale étant d'assurer la défense et la sécurité des Canadiens, les opérations constituent l'élément le plus visible et le plus important de cette tâche.

Malgré l'incidence des nouvelles technologies sur les opérations militaires, la réussite repose encore sur le professionnalisme, l'expertise et la motivation de nos effectifs. Voilà pourquoi nous devons continuer d'accorder la priorité aux gens. Nos effectifs sont notre ressource première, et la profession militaire est probablement plus exigeante à l'égard de ses membres que toute autre profession – elle leur demande notamment de servir n'importe où et n'importe quand, avec une responsabilité illimitée. Autrement dit, nous demandons à nos hommes et à nos femmes d'être prêts à faire le sacrifice de leur vie dans le cadre de leurs fonctions. En retour, nous avons l'obligation de tenir compte de leur besoins et de ceux de leur famille lorsque nous prenons des décisions. Dans le contexte d'aujourd'hui, cela signifie que nous devons gérer notre rythme opérationnel et apporter les changements qui s'imposent pour répondre aux défis liés au recrutement et au maintien des effectifs, continuer d'investir dans le leadership et le perfectionnement professionnel et promouvoir la diversité. Cela signifie également qu'il faut veiller à ce que le personnel dispose de l'équipement dont il a besoin pour exécuter ses tâches.

Voilà pourquoi il importe que nous poursuivions nos efforts visant à moderniser et à renforcer nos capacités opérationnelles. Nous devons nous attarder aux niveaux de disponibilité opérationnelle, examiner les moyens nous permettant de nous déployer à l'échelle de la planète et chercher à maintenir notre interopérabilité dans des secteurs clés avec nos alliés, en particulier avec les États-Unis. Nous devons également continuer d'accroître notre capacité de réagir aux menaces asymétriques. Il nous faut aussi appuyer la revitalisation et la restructuration de la Réserve. Nous devons veiller à ce que la structure des forces qui résultera de la mise à jour de la défense soit abordable et soutenable.

Enfin, nous devons continuer de prendre les devants en ce qui a trait aux communications. Nous avons fait des progrès considérables au cours des dernières années en améliorant nos communications externes au moyen d'une série d'initiatives, dont le Programme parlementaires des Forces canadiennes. Ces efforts doivent se poursuivre. Nous devons également redoubler d'ardeur pour améliorer nos communications internes. Le rythme effréné des changements va se poursuivre, et nous avons tous un rôle actif à jouer afin d'expliquer ces changements à la population ainsi qu'aux hommes et aux femmes des Forces canadiennes.

Les réguliers autant que les réservistes des Forces canadiennes, habilement appuyés par les membres civils de l'équipe de la Défense, servent leur pays avec brio. Toute la population se joint à moi pour leur témoigner notre gratitude, à eux ainsi qu'à leurs familles, pour l'importance de leurs réalisations et la qualité de leur soutien. Je suis persuadé que nous sommes parfaitement en mesure de relever ensemble les défis qui se présentent à cette croisée des chemins.



Général R.R. Henault
Chef d'état-major de la Défense

# Table des matières

**Introduction** ..... 1
Mission et rôles ..... 1

**Partie 1 : Principales réalisations, 2001-2002** ..... 3
L'opération *Apollo* et la campagne antiterroriste ..... 4
Autres opérations internationales ..... 5
Opérations nationales ..... 6
État d'avancement des questions prioritaires ..... 7

**Partie 2 : Principaux défis** ..... 10
S'adapter au nouveau cadre de sécurité ..... 11
La modernisation de la force, la soutenabilité et les commandements ..... 13
Démographie, recrutement, maintien de l'effectif et diversité ..... 17
Établir un lien avec les Canadiens et les membres des FC ..... 18

**Partie 3 : Priorités des Forces canadiennes** ..... 19
Priorité 1 : Accorder la priorité aux gens ..... 20
Priorité 2 : Moderniser la structure des forces ..... 24
Priorité 3 : Assurer la gestion moderne par des communications efficaces ..... 30

**Conclusion** ..... 33

**Annexes** ..... 34
A – Opérations des Forces canadiennes en 2001-2002 ..... 34
B – Acquisition d'immobilisations (équipement) ..... 39
C – Le Conseil des Forces armées ..... 44
D – Résumé de l'admission des recrues ..... 48

# Introduction

Le Rapport annuel du Chef d'état-major de la Défense donne au Parlement et à la population canadienne un aperçu de l'état actuel des Forces canadiennes (FC).[1] Le rapport fait le bilan des principales réalisations au cours de la dernière année, décrit les enjeux et les problèmes auxquels l'organisation est confrontée et énonce les priorités des FC pour la prochaine année.

Les FC assurent des fonctions de base du gouvernement, allant de la surveillance du territoire canadien à la protection de notre souveraineté. Nous sommes *la* « force de dernier recours » au Canada – l'organisation à laquelle le pays se fie en cas de crise ou de catastrophe pour appuyer les autorités civiles. Les membres de la Force régulière et de la Force de réserve donnent au Canada les moyens d'apporter une contribution importante à la défense continentale et au maintien de la paix et de la stabilité internationales. D'autre part, nous représentons, à l'échelle de la planète, les Canadiens d'un bout à l'autre du pays, en tant qu'institution nationale essentielle reflètant les valeurs, la diversité et les intérêts du Canada.

Comme l'ont constaté tous les Canadiens qui ont récemment pleuré, les membres des FC sont parfois appelés à faire le sacrifice suprême – ayant renoncé à certains des droits et privilèges dont jouissent les autres et en acceptant le principe de la « responsabilité illimitée ». Ce faisant, les membres des FC acceptent de risquer leur propre vie au service de leur pays, afin de défendre nos intérêts, nos lois et nos valeurs. Il s'agit d'un témoignage éloquent de l'engagement des membres des FC à l'égard du Canada et du métier des armes.

# Mission et rôles

La mission des FC consiste à défendre le Canada et les intérêts et valeurs de ses citoyens, tout en contribuant à la paix et à la sécurité dans le monde. Leur attention se porte principalement sur la sécurité, tandis que leurs trois rôles clés consistent à :

- défendre le Canada;
- contribuer à la défense de l'Amérique du Nord en coopération avec les États-Unis;
- contribuer à la paix et à la sécurité dans le monde.

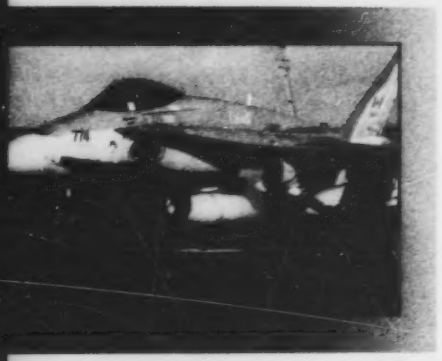
**À l'échelle nationale,** les tâches principales des FC comprennent notamment :

- la surveillance et le contrôle des approches et du territoire canadiens;
- le soutien aux autres ministères et organismes du gouvernement, tels que la Gendarmerie royale du Canada (GRC), Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, ainsi que Citoyenneté et Immigration Canada;
- les services nationaux de recherche et sauvetage;
- l'aide aux autorités civiles;
- l'aide au pouvoir civil (en vertu de l'article 275 de la *Loi sur la défense nationale*);
- la capacité d'appuyer la réponse fédérale aux menaces terroristes et asymétriques;

1. Le Rapport annuel du Chef d'état-Major de la Défense a été instauré en réponse à la recommandation 65 du *Rapport au Premier ministre sur le leadership et l'administration dans les Forces canadiennes*, page 51, 25 mars 1997.

**La mission des FC consiste à :**

- **défendre le Canada;**
- **contribuer à la défense de l'Amérique du Nord en coopération avec les États-Unis;**
- **contribuer à la paix et à la sécurité dans le monde.**



- le soutien à la protection des infrastructures essentielles et à la protection civile;
- le soutien aux activités d'envergure internationale organisées au Canada.

Les FC apportent également des contributions importantes aux grandes priorités nationales. Elles appuient la formation de la jeunesse grâce à leur Programme des cadets du Canada, le perfectionnement professionnel et l'éducation au moyen du Collège militaire royal, et en appuyant l'industrie par l'entremise d'un certain nombre de programmes de collaboration. Elles contribuent également à notre identité nationale.

**À l'échelle continentale,** les Forces canadiennes participent à la défense de l'Amérique du Nord avec les forces armées américaines. Les FC exploitent du même coup plus de 50 postes de radar dans le cadre du Système d'alerte du Nord du continent nord-américain. Les forces canadiennes et américaines partagent continuellement leurs renseignements généraux et sur la sécurité, et effectuent des exercices d'entraînement interarmées et interalliés. Nous sommes également partenaires au sein du Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD), qui est doté d'une structure binationale. En tout, le Canada et les États-Unis ont signé plus de 80 traités de défense et 250 protocoles d'entente.

**À l'échelle internationale,** les FC appuient des opérations multilatérales par l'entremise de l'ONU, de l'OTAN et de coalitions de pays aux vues similaires. Elles apportent des contributions importantes à plusieurs programmes de l'OTAN, notamment l'entraînement bilatéral, l'Entraînement en vol de l'OTAN au Canada, l'initiative du Partenariat pour la paix et le Programme d'aide à l'instruction militaire. D'autre part, les FC appuient diverses activités de contrôle des armements, et maintiennent la capacité d'intervenir rapidement en cas d'urgence humanitaire partout dans le monde grâce à leur Équipe d'intervention en cas de catastrophe (DART), ainsi que la capacité de protéger les Canadiens et de les évacuer de zones menacées par des conflits.

Les rôles et les missions de la Réserve des FC continuent d'évoluer puisqu'elle ne sert plus uniquement de force d'appoint pour la Force régulière. Les membres de la Réserve navale sont en service à bord de navires de défense côtière qui exécutent des tâches propres à ces navires et à la Réserve navale. L'Armée de terre songe à entraîner les membres de la Réserve de l'Armée de terre aux tâches propres à la Réserve de l'Armée de terre, notamment l'intervention en cas d'urgence nucléaire, biologique ou chimique, avec des programmes d'instruction et des tâches qui leur seront probablement uniques. Nous continuons de nous fier de plus en plus aux réservistes pour servir à temps plein dans des fonctions opérationnelles et de soutien.

Bref, les FC fournissent aux Canadiens toute une gamme de services et d'activités de soutien au Canada comme à l'étranger, et constituent l'instrument principal au moyen duquel le gouvernement canadien assure la sécurité et le bien-être de tous les Canadiens.

Le rapport de cette année est divisé en trois parties. La Partie 1 présente les principales réalisations de l'année 2001-2002 et s'intéresse en particulier aux opérations, aux effectifs et à l'équipement des FC. Dans la Partie 2, on examine les défis qu'affrontent actuellement les FC et on décrit les grandes questions qui se posent pour les instances dirigeantes des Forces canadiennes. La Partie 3 décrit les mesures que les FC ont l'intention de prendre afin de relever les défis de demain alors qu'elles continuent de s'adapter à un monde en transformation.

# Partie 1 : Principales réalisations, 2001-2002

En repensant à l'année qui vient de s'écouler, il est clair que les instances dirigeantes des FC ont continué de faire des progrès au chapitre des priorités et que les hommes et les femmes des Forces n'ont pas ménagé leurs efforts pour assurer leurs services dans des circonstances exceptionnelles et difficiles.

Au début de l'année, nos priorités consistaient notamment à mieux gérer et à réduire les rythmes opérationnel et d'affectation du personnel des FC hors du foyer, en ayant toujours comme objectif d'accorder la priorité aux gens. Pendant la majeure partie des dix dernières années, nous avons demandé aux hommes et aux femmes des FC de soutenir un rythme opérationnel élevé. Parallèlement, nous avons été capables de réduire la pression exercée sur le personnel en confiant certaines fonctions de soutien au secteur privé, en adoptant dans la mesure du possible l'approche du « tôt engagé, tôt parti » lors de nouveaux déploiements et missions, ainsi qu'en collaborant avec le gouvernement et nos partenaires de l'OTAN en vue de rationaliser nos engagements dans les Balkans.

Ces efforts ont été en grande partie récompensés au début de l'an dernier. Les FC ont entamé l'année 2001 en ayant 3 000 militaires déployés dans le cadre de 19 opérations différentes. Au cours du printemps et de l'été, nous avons mis fin à la participation des FC à deux missions importantes – au Timor-Oriental, ainsi qu'en Éthiopie et en Érythrée –, et vers le début septembre, nos engagements outre-mer avaient été réduits à 2 117 militaires dans le cadre de 13 missions distinctes, une contribution pouvant être soutenue plus facilement.

Le contexte de la sécurité internationale demeurait néanmoins imprévisible, et le 11 septembre 2001, le monde a été témoin des attentats terroristes les plus meurtriers jamais perpétrés. Dans la foulée des attentats, le Canada s'est engagé formellement à soutenir les États-Unis et d'autres alliés de la coalition dans la campagne internationale contre le terrorisme. On a donc fait appel aux hommes et aux femmes des Forces canadiennes pour fournir un niveau de soutien élevé à cet effort multinational.

Les membres des FC ont exécuté la mission confiée dans le cadre de ce dernier engagement, et diverses autres missions et priorités internationales et nationales tout au long de l'année. Les passages suivants décrivent leurs principales réalisations et contributions.

**...le 11 septembre 2001, le monde a été témoin des attentats terroristes les plus meurtriers jamais perpétrés. Dans la foulée des attentats, le Canada s'est engagé formellement à soutenir les États-Unis et d'autres alliés de la coalition dans la campagne internationale contre le terrorisme.**

# L'opération *Apollo* et la campagne antiterroriste

Immédiatement après les attentats terroristes perpétrés contre les États-Unis le 11 septembre dernier, tous les membres de l'équipe de la Défense – à savoir les membres réguliers des FC, les réservistes, les employés civils du ministère de la Défense nationale, les Rangers canadiens, ainsi que de nombreux membres de leur famille – ont participé à la réponse canadienne à la menace terroriste. Les FC ont rappelé immédiatement leur personnel, augmenté les niveaux de disponibilité opérationnelle au Canada comme à l'étranger, et ont multiplié le nombre d'aéronefs affectés à NORAD. De plus, les FC ont secondé plusieurs autorités et organismes civils dans leurs efforts pour venir en aide aux 23 921 passagers à bord des 142 avions civils à destination des États-Unis, qui ont été déroutés vers six aéroports canadiens immédiatement après les attentats. Comme tous les Canadiens, nous avons aussi pleuré les victimes des attentats.

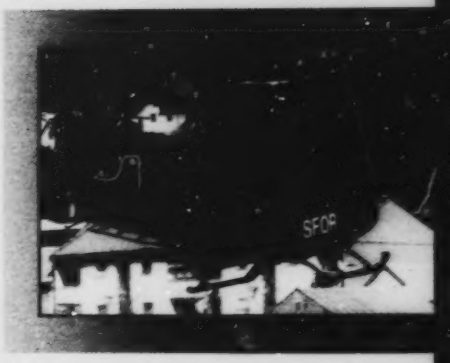
**Nos forces déployées ont participé à plusieurs opérations de combat, dirigé les forces coalisées lors de l'opération *Harpoon*, contribué aux efforts d'assistance humanitaire dans la région et intercepté des navires dans la mer d'Oman. Nous avons également perdu quatre de nos militaires lors d'un accident tragique...**

Au chapitre des ressources, les FC ont déployé au départ tout près de 3 000 militaires pour appuyer les efforts de la coalition internationale de lutte contre le terrorisme, dont :

- un quartier général de la Force opérationnelle canadienne au quartier général du Commandement central, à Tampa, en Floride;
- un groupe opérationnel naval canadien;
- la frégate canadienne NCSM *Vancouver*, qui fait partie du groupe aéronaval de l'USS *John C. Stennis*, évoluant dans la mer d'Oman;
- un détachement de transport aérien stratégique comprenant un aéronef de transport à long rayon d'action CC-150 *Polaris*, basé d'abord en Allemagne, puis dans le golfe Arabo-Persique;
- un détachement d'aéronefs de patrouille à long rayon d'action comprenant deux aéronefs de patrouille et de surveillance maritime CP-140 *Aurora*, basé dans le golfe Arabo-Persique;
- un détachement de transport aérien tactique comprenant trios aéronefs de transport CC-130 *Hercules* utilisé essentiellement pour la livraison de secours et d'aide humanitaires au peuple afghan;
- un groupement tactique canadien formé de quelque 800 combattants, collaborant avec les forces américaines dans les environs de Kandahar, en Afghanistan, ainsi que dans plusieurs autres régions du pays.

À la fin de l'année, le Canada assurait la quatrième contribution en importance à la coalition internationale. Nos forces déployées ont participé à plusieurs opérations de combat, dirigé les forces coalisées lors de l'opération *Harpoon*, contribué aux efforts d'assistance humanitaire dans la région et intercepté des navires dans la mer d'Oman. Nous avons également perdu quatre de nos militaires lors d'un accident tragique – ce qui nous rappelle les dangers propres à la guerre.

# Autres opérations internationales



Outre l'opération *Apollo*, les FC ont continué de faire une différence à l'échelle internationale, en entreprenant, en poursuivant ou en achevant des missions dans quatre continents différents.

En **Europe**, quelque 1 600 membres des FC sont actuellement déployés en Bosnie-Herzégovine dans le cadre de l'opération *Palladium*. La mission canadienne, qui fait partie de la Force de stabilisation de l'OTAN, appuie les efforts des Nations Unies visant à faire cesser les hostilités, à établir un environnement sécuritaire et à assurer la paix dans la région. De plus, dans le cadre de l'opération *Forage*, les FC ont été déployées en Ex-République yougoslave de Macédoine pendant 45 jours en août 2001, pour aider à faire baisser les tensions dans la région. De plus, dans le cadre des efforts continus visant à rationaliser les engagements de l'OTAN dans les Balkans, les effectifs des FC affectés à l'opération *Palladium* pourraient être réduits à environ 1 300 militaires au cours de la prochaine année.

En **Asie**, les FC ont joué un rôle important au sein de la force internationale de maintien de la paix au Timor-Oriental. En septembre 1999, quelque 650 membres des FC se sont joints à la force multinationale sous commandement australien dans la région. La participation canadienne a pris fin le 12 mai 2001. Toujours en Asie, la Mission d'observation des Nations Unies pour l'Iraq et le Koweït, l'opération *Record*, a surveillé la frontière entre les deux pays en faisant appel à des observateurs militaires de l'ONU. La participation canadienne à cette mission a pris fin le 15 août 2001.

Enfin, en **Afrique**, les FC ont appuyé les opérations de paix en Éthiopie et en Érythrée, ainsi qu'en Sierra Leone. Lors de l'opération *Eclipse*, le Canada a appuyé le déploiement de la brigade d'intervention rapide de l'ONU (SHIRBRIG) en Éthiopie et en Érythrée dans le cadre d'un engagement de type « tôt engagé, tôt parti ». Le déploiement de six mois a été couronné de succès et a pris fin le 11 juin 2001. Pendant l'opération *Addition*, les FC ont déployé des observateurs militaires de l'ONU dans la région pour contrôler une zone de sécurité provisoire et aider à maintenir la paix. En Sierra Leone, des membres des FC sont déployés en tant qu'observateurs militaires de l'ONU dans le cadre de l'opération *Reptile*. Ils y veillent à l'exécution de l'accord de paix, participent à la mise en œuvre du plan de désarmement, de démobilisation et de réinsertion du pays, et contribuent aux efforts d'une équipe militaire internationale consultative en matière d'instruction dans le cadre de l'opération *Sculpture*, dont l'objectif est d'aider le gouvernement sierra-léonais à rebâtir ses forces armées. Les FC ont également accepté de participer à une mission d'observation militaire de l'ONU au Congo, mais jusqu'ici les factions en état de guerre n'ont pas autorisé la mise sur pied de la mission.

Dans le cadre de ces opérations à l'étranger, des membres des FC, ainsi que des employés civils ont été sollicités pour transporter 12 325 passagers ainsi que plus de 1,7 million de kilogrammes de fret au cours de l'année. De plus, les troupes ont reçu 112 236 kilogrammes de courrier, et les FC ont été en mesure de répondre à plus de 50 demandes d'assistance humanitaire dans sept pays différents, livrant quelque 134 500 kilogrammes d'aide humanitaire. D'autre part, les FC ont participé à plus de 30 vérifications du contrôle des armements, parfois en y jouant un rôle de direction.

Pour un résumé complet des missions, veuillez consulter l'annexe A.

**...des membres des FC, ainsi que des employés civils ont été sollicités pour transporter 12 325 passagers ainsi que plus de 1,7 million de kilogrammes de fret... les troupes ont reçu 112 236 kilogrammes de courrier, et les FC ont été en mesure de répondre à plus de 50 demandes d'assistance humanitaire dans sept pays différents, livrant quelque 134 500 kilogrammes d'aide humanitaire.**

# Opérations nationales

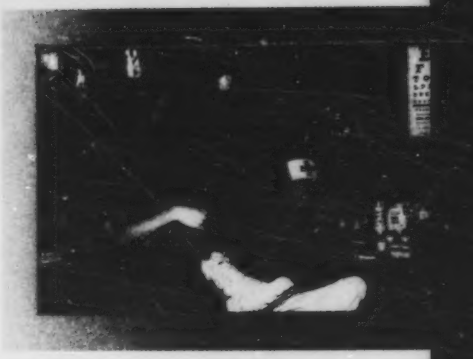
Les hommes et les femmes des FC ont également maintenu un rythme opérationnel élevé ici, au Canada, ayant contribué aux opérations nationales de recherche et de sauvetage, assuré la sécurité lors d'événements internationaux organisés au Canada et appuyé d'autres ministères au besoin. Au total, les FC ont fait appel à environ 3 750 militaires pour appuyer les opérations nationales dans le courant de l'année.

En **Amérique du Nord**, les FC ont joué un rôle important dans le cadre de l'opération *Noble Eagle*. Menée conjointement par le Canada et les États-Unis, l'opération *Noble Eagle* a été lancée dans la foulée des événements du 11 septembre et a pour objectif d'accroître la protection de l'espace aérien nord-américain. Dans le cadre de cette opération, les forces canadiennes et américaines ont commencé à surveiller et à intercepter tous les vols suspects en partance du continent nord-américain, peu importe leur provenance, plutôt que de s'attarder uniquement aux menaces aériennes provenant de l'extérieur du continent.

Les faits saillants de nos opérations nationales au cours de la dernière année comprennent également les activités suivantes :

- **recherche et sauvetage** – En 2001, les FC ont coordonné l'intervention consécutive à 8 218 incidents de recherche et sauvetage aéronautiques, maritimes et humanitaires. Ces réponses ont nécessité la participation de plus de 800 membres des FC et l'attribution de 1 195 missions aux aéronefs et navires des FC.
- **soutien à l'occasion d'événements internationaux d'envergure** – Les FC jouent un rôle essentiel chaque année en appuyant les événements internationaux d'envergure qui se tiennent au Canada. En 2001, les FC ont déployé plus de 2 000 militaires dans le cadre de l'opération *Quadrille*, à l'occasion du Sommet des Amériques qui avait lieu à Québec du 22 au 24 avril. Les FC ont notamment assuré le transport aérien et terrestre en plus d'appuyer la GRC et le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international en fournissant du soutien en matière de cérémonie, de communications, de soins de santé et de sécurité. Les FC ont également fourni des ponts flottants, des radios, des bateaux, des tentes, des lits, des couvertures et d'autres services de soutien à l'occasion des Jeux de la Francophonie au mois de juillet et ont fourni le personnel d'un centre des opérations appuyant les Championnats mondiaux d'athlétisme, tenus à Edmonton au mois d'août.
- **appui à d'autres ministères** – Dans le courant de l'année, les FC ont consacré plus de 150 jours-navires et plus de 1 800 heures de vol pour appuyer la souveraineté canadienne et les programmes d'autres ministères dans divers domaines, y compris l'application de la loi et la protection de l'environnement et des pêches au Canada. Elles ont également accru leur soutien aérien et terrestre à la GRC dans le cadre d'opérations de surveillance et de répression du trafic des stupéfiants. Durant le printemps et l'été, des membres des FC et des employés civils du MDN ont collaboré étroitement avec l'Agence canadienne d'inspection des aliments pour resserrer les procédures de décontamination et d'inspection des troupes de l'OTAN et des troupes canadiennes rentrant de l'Europe, lors de l'épidémie de fièvre aphteuse au Royaume-Uni et dans d'autres régions de l'Europe.

# État d'avancement des questions prioritaires



Malgré l'augmentation du rythme opérationnel au lendemain des événements du 11 septembre, les FC ont continué de faire des progrès au chapitre des grandes priorités militaires, notamment en ce qui concerne la qualité de vie, le leadership et le perfectionnement professionnel, ainsi que la modernisation de la force.

## Qualité de vie

Durant l'année 2001, les FC ont continué de multiplier les diverses initiatives visant à mettre en œuvre les recommandations très importantes formulées par le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) relativement à la qualité de vie des membres des FC.

Voici les principaux progrès réalisés en 2001-2002 dans ce domaine :

- L'Agence de logement des Forces canadiennes a adopté de nouvelles directives pour l'ensemble des bureaux de logement de façon à ce qu'ils répondent efficacement et en temps opportun aux urgences des occupants. Ces nouvelles directives vont plus loin que celles en vigueur dans le secteur privé;
- Les FC ont pris des mesures en vue d'aider les militaires à présenter des demandes d'indemnisation pour les dommages subis lors d'un déménagement, et mettant en œuvre un Programme d'éducation en matière de déménagement à l'intention des membres des FC et de leurs conjoints;
- Le ministre des Anciens combattants a adopté des modifications reconnaissant les personnes suivantes comme anciens combattants (y compris les membres des FC ayant servi en tant que réservistes) :
  - anciens membres des FC ayant servi dans des zones de service spécial;
  - anciens membres des FC ayant satisfait aux exigences de leur groupe professionnel militaire et ayant été libérés des FC avec certificat de bonne conduite.
- Les FC ont incorporé le Plan de soutien à la famille dans les modifications apportées aux Directives et ordonnances administratives de la Défense portant sur les familles des Forces canadiennes, qui établissent les politiques et les processus à suivre pour communiquer avec un militaire lorsqu'un membre de sa famille est décédé, est atteint d'une maladie grave ou a subi de graves blessures;
- Les FC ont créé le poste de gestionnaire national des loisirs et des services à la jeunesse au sein de l'Agence de soutien du personnel des FC. Ce poste a pour but d'établir des normes nationales minimales pour les programmes et services et d'adopter une approche systématique pour la prestation des services à la jeunesse au niveau local.

**Durant l'année 2001, les FC ont continué de multiplier les diverses initiatives visant à mettre en œuvre les recommandations très importantes formulées par le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) relativement à la qualité de vie des membres des FC.**

## Le leadership et le perfectionnement professionnel

En 1997, les FC se sont engagées formellement à réformer le leadership des FC et le perfectionnement professionnel dans le *Rapport au Premier ministre sur le leadership et l'administration dans les Forces canadiennes*, publié par l'ancien ministre de la Défense nationale, Douglas Young. Pour donner suite

à ce rapport, les FC ont redoublé d'efforts au cours des dernières années afin d'élaborer une nouvelle vision du leadership à la fois pour les officiers et les militaires du rang (MR).

La mise en œuvre de la vision de « L'Officier en 2020 » pour les FC a été approuvée au début de 2001 et la vision du « Corps des MR 2020 » sera mise au point et publiée d'ici la fin de 2002. Selon le cadre établi par ces documents de vision, les FC insistent beaucoup sur les compétences principales requises chez les leaders militaires d'aujourd'hui, notamment la capacité de :

- appliquer la force militaire d'une manière ponctuelle afin d'aider à régler les conflits;
- exercer un leadership exemplaire qui suscite la confiance mutuelle, au pays et lors des déploiements à l'étranger;
- fixer et maintenir les normes les plus élevées possible de professionnalisme dans l'exécution des services essentiels des FC envers les Canadiens;
- fournir à notre personnel une éducation professionnelle militaire et universitaire pertinente et accessible;
- encourager notre personnel à exercer une réflexion critique qui remet en question le statu quo et adopte le changement, pour faire en sorte que les dirigeants des FC soient en bonne position stratégique pour relever les défis de l'avenir.

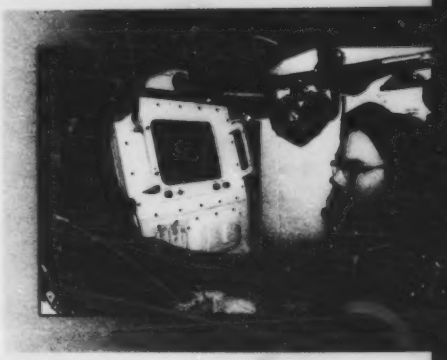
**...nous encouragerons les membres des FC à parfaire leur éducation et à poursuivre une acquisition continue du savoir.**

Nous sommes engagés à améliorer le leadership et à promouvoir le perfectionnement professionnel à l'échelle des Forces canadiennes. En 2001, nous avons créé l'Institut de leadership des FC qui deviendra un centre d'excellence en matière de recherche sur le leadership et d'élaboration de concepts au sein des FC. Une autre étape visant à répondre au besoin de développement intellectuel du personnel se concrétisera avec la création de l'Académie canadienne de la défense (ACD) en 2002. Ses objectifs viseront à valoriser la rigueur en matière d'éducation militaire professionnelle, à permettre aux membres des Forces canadiennes d'atteindre leur plein potentiel intellectuel, et à assurer des processus pédagogiques logiques et intégrés au sein des FC. Elle viendra aussi coordonner tous les aspects communs ayant trait au perfectionnement professionnel des Forces canadiennes. La mise en place de l'ACD se fera progressivement au cours des deux prochaines années.

Parallèlement, nous encouragerons les membres des FC à parfaire leur éducation et à poursuivre une acquisition continue du savoir. En 2001 :

- environ 350 officiers de la Force régulière ont dit suivre à temps partiel un cours conduisant à un premier diplôme de premier cycle et 1 199 officiers ont été rémunérés afin d'entreprendre des études de premier cycle à plein temps au Collège militaire royal (CMR) et dans d'autres universités;
- nous avons élaboré un Programme d'enseignement postsecondaire afin d'encourager les officiers de la Force régulière à entreprendre à temps partiel une formation conduisant à un diplôme universitaire supérieur ou à un certificat professionnel, et nous avons rémunéré 160 officiers inscrits à plein temps à des études de deuxième cycle;
- quelque 6 015 membres de la Force régulière ont profité du remboursement des frais de scolarité dans le cadre du Programme d'enrichissement personnel. Ce programme a été amélioré au cours de la dernière année dans le but d'encourager les militaires à poursuivre leurs études afin d'améliorer leurs connaissances professionnelles ou leurs plans de préparation à une seconde carrière;

- environ 635 membres de la Première réserve se sont prévalus d'un nouveau programme-pilote de remboursement des frais de scolarité destiné aux militaires à temps partiel de la Première réserve (le programme a été élargi en 2001 et inclut maintenant les militaires du rang);
- le Collège des Forces canadiennes a obtenu une accréditation permettant à des participants aux cours qui présentent un document de recherche d'envergure d'obtenir également une maîtrise en études de défense accordée par le CMR.



## Modernisation de la force

Les FC ont également continué tout au cours de l'année de faire des progrès dans leurs efforts visant à moderniser l'équipement et à jeter les bases de leurs futures capacités.

En plus des frégates modernes et des nouveaux navires de défense côtière livrés au cours de la dernière décennie, nous avons améliorer notre efficacité opérationnelle avec l'acquisition de quatre sous-marins de la classe *Victoria*. Comparativement aux sous-marins de la classe *Oberon* qu'ils remplacent, les sous-marins de la classe *Victoria* sont plus rapides et plus silencieux, peuvent plonger plus en profondeur, et permettent d'effectuer des opérations plus complexes. De plus, ils requièrent moins d'entretien et moins de personnel, et disposent de lieux de séjour plus vastes et plus confortables. Nous avons accepté le premier sous-marin, le NCSM *Victoria*, en octobre 2000, et le deuxième, le NCSM *Windsor*, en octobre 2001. Le NCSM *Victoria* doit être transféré de Halifax (N.-É.) à Esquimalt (C.-B.) au début de 2003 et assurera une présence sous-marine sur la Côte ouest pour la première fois depuis 1974.

**Les FC ont également continué tout au cours de l'année de faire des progrès dans leurs efforts visant à moderniser l'équipement et à jeter les bases de leurs futures capacités.**

L'Armée de terre canadienne a également continué de faire des progrès importants. Dans le cadre du projet Habillez le soldat, l'Armée de terre se procure des articles chaussants, des vêtements, des gants et moufles, des articles pour la tête, et de l'équipement de protection balistique et de transport neufs et améliorés. L'acquisition de ces articles corrigera les lacunes opérationnelles les plus urgentes en matière de vêtements adaptés et d'équipement de protection sur le champ de bataille. Avec la livraison du véhicule de reconnaissance *Coyote* et du transport de troupes blindé VBL III, ainsi que l'achèvement du projet du système tactique de commandement, de contrôle et de communication, l'Armée de terre est mieux préparée à combattre sur le champ de bataille du XXI[e] siècle. Sans doute l'étape la plus importante ayant été franchie par l'Armée de terre au cours de l'année a été l'établissement des bases nécessaires à l'introduction de sa stratégie pour bâtir l'« Armée de terre de demain » et se préparer en vue de l'« Armée de terre de l'avenir ».

La Force aérienne canadienne continue aussi d'investir dans l'équipement neuf. On doit signaler notamment la livraison en cours du nouvel hélicoptère de recherche et sauvetage *Cormorant* et les programmes de modernisation du chasseur CF-18 et de l'aéronef de patrouille à long rayon d'action *Aurora*. Le MDN poursuit aussi ses efforts afin de remplacer le *Sea King* en annonçant l'intention du gouvernement de faire l'acquisition de 28 nouveaux hélicoptères maritimes requis pour soutenir la Marine. Puis, en décembre 2001, le Ministère a obtenu l'autorisation de transformer deux CC-150 *Polaris* (Airbus A310) pour en faire des ravitailleurs stratégiques en vol. La Force aérienne a également poursuivi ses efforts visant à évaluer les diverses options qui s'offrent à elle en matière de transport aérien stratégique.

Pour de plus amples renseignements sur certaines priorités en matière d'acquisition et les projets actuels de biens d'investissements, veuillez consulter l'annexe B.

# Partie 2 : Principaux défis

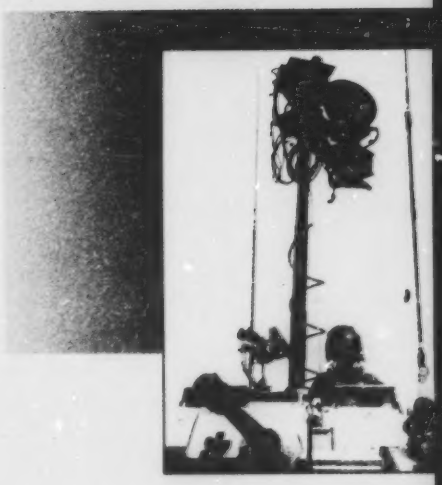
Comme nous l'avons constaté à plusieurs reprises au cours des dernières années, les principes fondamentaux de la politique de défense du Canada demeurent valables. Le Canada continue d'avoir besoin et de profiter de forces navales, terrestres et aériennes polyvalentes et aptes au combat. La Force régulière et la Force de réserve sont toujours nécessaires et ont toujours un rôle à jouer. D'autre part, les Canadiens appuient clairement les rôles principaux des Forces canadiennes, à savoir défendre le Canada, participer à la défense de l'Amérique du Nord et contribuer à la paix et à la sécurité dans le monde.

Parallèlement, le monde a beaucoup changé au cours des dix dernières années. Diverses menaces pèsent sur nous, du terrorisme mondial aux menaces concernant nos infrastructures essentielles, en passant par la prolifération des armes conventionnelles, de la technologie des missiles balistiques et des armes de destruction massive. Les technologies qui transforment le commerce mondial contribuent aussi à modifier la nature de la guerre, notamment l'équipement et la doctrine nécessaires à la conduite des opérations. Au cours de la dernière décennie, les opérations traditionnelles de maintien de la paix ont plus souvent qu'autrement été remplacées par des opérations d'imposition de la paix et par des opérations de combat. En raison d'une plus grande instabilité dans diverses régions du monde, le Canada est beaucoup plus sollicité sur la scène internationale pour prendre part à des opérations menées en coalition. Puis, étant donné les changements démographiques et la solidité relative de l'économie, la Défense doit répondre à une concurrence féroce pour obtenir de la main-d'œuvre qualifiée.

**Au cours de la dernière décennie, les opérations traditionnelles de maintien de la paix ont plus souvent qu'autrement été remplacées par des opérations d'imposition de la paix et par des opérations de combat. En raison d'une plus grande instabilité dans diverses régions du monde, le Canada est beaucoup plus sollicité sur la scène internationale pour prendre part à des opérations menées en coalition.**

Bien que de nombreuses personnes œuvrant dans le domaine de la défense et de la sécurité aient prévu plusieurs de ces nouvelles réalités militaires avant le 11 septembre, les événements de cette journée tragique et ses lendemains ont cristallisé dans l'esprit du public et des militaires les défis que posent ces nouvelles réalités. Nous avons appris que nous sommes vulnérables chez nous. Nous avons maintenant une idée nette de l'importance de veiller à ce que nous ayons les moyens de protéger nos infrastructures essentielles et d'intervenir rapidement en cas de catastrophe. Nous avons pu constater l'importance de disposer de troupes bien entraînées et aptes au combat prêtes à se déployer rapidement en réponse à des événements imprévus. Nous avons constaté l'importance croissante des systèmes d'armes modernes, de l'interopérabilité et des forces spéciales dans les opérations militaires modernes. Nous avons appris que nous devons demeurer vigilants et adopter une approche globale en vue d'assurer la paix, la stabilité et notre défense. Puis, en étant témoins de cette tragédie, nous avons compris que le monde est imprévisible et que notre prospérité dépend de la sécurité personnelle et collective.

# S'adapter au nouveau cadre de sécurité

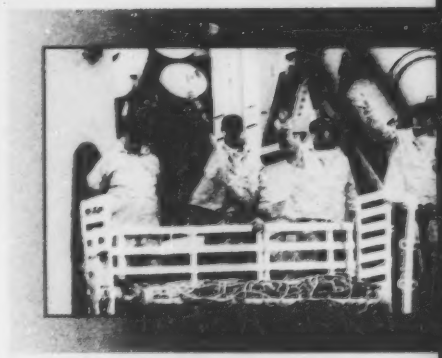


La réponse canadienne au nouveau cadre de sécurité engendré par les événements du 11 septembre est axée sur trois secteurs d'activités principaux :

- la campagne internationale contre le terrorisme;
- les relations de défense canado-américaines;
- la lutte antiterroriste, ainsi que la défense et la sécurité nationales.

Les FC ont un rôle à jouer dans chacun de ces secteurs, lesquels présentent tous des défis.

Le premier défi, et le plus immédiat, est l'impact des opérations en cours sur le rythme des affectations du personnel hors du foyer. Le Canada s'est engagé formellement à appuyer la coalition internationale. À l'heure actuelle, plus de 2 000 membres des FC sont déployés dans le cadre de l'opération *Apollo*, tandis qu'environ 4 100 membres des FC sont déployés dans le cadre de 13 missions différentes à l'échelle de la planète. Bien que nous ayons démontré que nous pouvions maintenir nos capacités pendant les périodes de pointe où nous appuyons des opérations, les effets à long terme d'un rythme opérationnel élevé contrecarrent nos efforts visant à convaincre nos effectifs qu'ils constituent notre première priorité.



Cela dit, nous avons bel et bien une mission à accomplir et aucun militaire ne rechigne à soutenir des opérations essentielles. C'est la raison pour laquelle nous nous entraînons et que nous sommes rémunérés. Il importe de signaler, toutefois, que la réalité des opérations militaires de l'après-guerre froide s'est définie par le déploiement répétitif du personnel des FC dans des milieux très stressants et habituellement hostiles. Ces déploiements éprouvent nos militaires, qui ont besoin de se reposer, de passer du temps avec leur famille et de s'entraîner entre deux déploiements.

C'est pourquoi la gestion des rythmes opérationnel et d'affectation du personnel hors du foyer figure parmi nos tâches les plus importantes. Les opérations sont notre mission, et les militaires notre ressource essentielle. Nous ne pouvons pas nous permettre d'échouer sur ces deux fronts. Il est donc essentiel que les dirigeants des FC à tous les niveaux continuent de mettre en place les mécanismes requis pour alléger dans la mesure du possible les pressions opérationnelles exercées sur nos militaires, plus particulièrement dans les groupes professionnels où il y a une pénurie d'effectifs. Nous devons continuer de le faire en poursuivant différentes initiatives, par exemple en confiant des services de soutien dans certains domaines à des entrepreneurs, en adoptant une philosophie du « tôt engagé, tôt parti » lors des déploiements et en améliorant la capacité de la Réserve à soutenir les opérations.

Le deuxième défi concernant notre adaptation au nouveau cadre de sécurité a trait aux relations de défense canado-américaines. Par suite des événements du 11 septembre, le Canada et les États-Unis accordent de plus en plus d'importance à la sécurité nationale. De leur côté, les É.-U. ont récemment achevé un examen du Plan du commandement unifié (PCU), examen commandé par le Congrès, et ont pris des mesures en vue d'établir un nouveau commandement chargé de la « sécurité du territoire national ». Le nouveau « Commandement du Nord » est une initiative américaine ayant pour but de simplifier leur structure de commandement interne. Les É.-U. ont également fait connaître leur intention d'aller de l'avant avec le programme de défense contre les missiles balistiques.

Étant donné ces développements, les instances dirigeantes des FC, en collaboration avec nos collègues civils, ont amorcé avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international des discussions informelles avec les É.-U. afin de trouver des moyens qui permettraient éventuellement d'accroître la sécurité au Canada en renforçant la coopération canado-américaine en matière de défense.

Le Canada et les États-Unis jouissent d'un partenariat étroit et efficace en matière de défense et de sécurité. Nous défendons conjointement l'Amérique du Nord depuis 1940 et nous sommes partenaires au sein du NORAD, qui demeure la pierre angulaire des relations de défense canado-américaines. Cela dit, le NORAD est un accord de défense canado-américain et ne fait donc pas partie du PCU.

Bien que la création du Commandement de l'Amérique du Nord puisse avoir une incidence potentielle sur la façon dont le Canada et les États-Unis collaborent en matière de sécurité continentale, les discussions informelles n'en sont encore qu'à un stade préliminaire, et aucune décision n'a été prise à cet égard. Il est important pour les chefs des FC de se rappeler que cette question relève du gouvernement canadien. Par conséquent, notre rôle est d'appuyer au besoin le dialogue en cours, d'expliquer pourquoi des mesures de commandement et de contrôle efficaces sont essentielles à la planification, à la surveillance et aux interventions militaires, et d'examiner et recenser des mesures pratiques que le gouvernement canadien pourrait étudier en vue d'améliorer la sécurité au Canada et en Amérique du Nord en coopération avec les États-Unis.

Nous devons également soutenir les efforts déployés au Canada en vue d'accroître les capacités canadiennes ne matière de lutte contre le terrorisme et de sécurité nationale. Puisque nous sommes la « force de dernier recours » du pays, nous devons veiller surtout à prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'aider, au besoin, les autorités civiles en cas d'urgence ou de catastrophe au Canada.

# La modernisation de la force, la soutenabilité et les commandements

Un autre défi clé a trait à la nécessité d'établir des niveaux de disponibilité opérationnelle, ainsi qu'une structure des forces pour les FC qui soit abordable et soutenable à long terme. Il est évident que nous sommes arrivés à un tournant décisif dans notre histoire et que l'heure est venue de transformer la structure d'après-guerre froide des FC en une structure qui répond mieux aux besoins en capacités actuels et futurs.

Il s'agit d'une tâche à la fois complexe et exigeante, qui comprend de nombreuses sous-questions, notamment :

- la disponibilité opérationnelle et la capacité de déploiement;
- le changement technologique, la révolution dans les affaires militaires et l'interopérabilité;
- les défis en matière de soutenabilité qu'affrontent les responsables de la mise sur pied des forces.

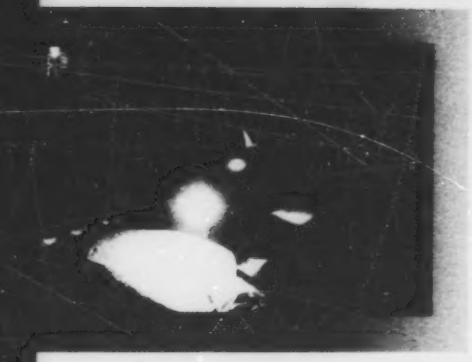
**Il est évident que nous sommes arrivés à un tournant décisif dans notre histoire et que l'heure est venue de transformer la structure d'après-guerre froide des FC en une structure qui répond mieux aux besoins en capacités actuels et futurs.**

## La disponibilité opérationnelle et la capacité de déploiement

D'un point de vue militaire, l'une des grandes leçons retenues au cours des dix dernières années a été l'importance croissante de la capacité de réagir rapidement aux crises qui sévissent partout dans le monde. Cela représente un défi de taille pour le Canada, étant donné notre éloignement géographique de la grande majorité des pays où nos services ont été sollicités à l'appui d'opérations multinationales. Parallèlement, les opérations navales, qui consistaient essentiellement en des missions de grande envergure en haute mer, ont évolué sensiblement vers des opérations côtières interarmées et interalliées et de soutien aux forces déployées à terre dans le théâtre des opérations.

La disponibilité opérationnelle et la capacité de déploiement impliquent des coûts importants en ce qui a trait au personnel, à l'équipement et à l'instruction. Des niveaux élevés de disponibilité opérationnelle, par exemple, exigent que le personnel ait suivi un entraînement intense, qu'il dispose de l'équipement nécessaire, qu'il soit en disponibilité et prêt à se déployer rapidement en cas de crise. L'équipe d'intervention rapide en cas de catastrophe (DART), par exemple, est capable de se déployer avec un préavis de 48 heures. Cependant, la capacité de déployer partout dans le monde exige aussi un accès flexible et fiable au transport stratégique. De plus, même si les FC ont toujours su se rendre dans les théâtres d'opérations, les capacités actuelles des FC en matière de transport maritime et aérien sont restreintes, ce qui pourrait réduire leur capacité de déploiement rapide dans certaines situations.

Dans ce contexte, les FC étudient les mesures qu'elles doivent prendre pour renforcer leur capacité de déploiement rapide, et examinent comment obtenir une capacité en matière de transport aérien et maritime, ainsi que les compromis qu'elles devraient éventuellement faire pour financer des investissements dans ces domaines.



## Le changement technologique, la révolution dans les affaires militaires et l'interopérabilité

Un autre catalyseur pour notre réflexion sur l'avenir est le rythme rapide des changements technologiques et la révolution dans les affaires militaires que ceux-ci engendrent. Les progrès réalisés au chapitre des technologies de l'information nous offrent de nouveaux moyens puissants d'accroître notre efficacité opérationnelle et institutionnelle, que ce soit en améliorant les fonctions de commandement et de contrôle, en améliorant la connaissance de la situation sur le champs de bataille, ou en augmentant notre capacité d'appliquer la force avec précision et de réduire les dommages collatéraux et le nombre de victimes civiles lors d'opérations. Les nouvelles technologies ont également des retombées sur l'organisation et la conduite des forces militaires, puisqu'elles nous obligent à repenser notre doctrine, nos tactiques et nos concepts opérationnels.

Ces progrès technologiques exigent des investissements considérables et imposent de nouveaux défis de taille aux gestionnaires, qui doivent les exploiter à leur plein potentiel. Bien que le MDN ait fait de grands progrès dans ce domaine au cours de la dernière année, nous continuerons d'adopter de nouvelles mesures pour rationaliser la gestion de l'information et l'application des technologies de l'information.

**À bien des égards, les contraintes et défis majeurs auxquels sont confrontées les FC se manifestent au sein des commandements.**

Nos infrastructures (communications, énergie, transports, etc.) sont tout aussi essentielles à la survie du Canada et à la protection de notre mode de vie. Par conséquent, les FC appuieront les initiatives ministérielles visant à protéger ces infrastructures en évolution par l'entremise du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile et des autorités fédérales, provinciales et territoriales compétentes.

Collectivement, ces développements posent des défis importants pour le Canada et nos alliés de l'OTAN et de coalition en ce qui concerne notre capacité de maintenir notre interopérabilité, en particulier avec les États-Unis.[2] Les É.-U. sont le chef de file mondial pour ce qui est de la mise au point de technologies, de doctrines et de concepts militaires nouveaux, et ils consacrent plus de ressources à la recherche et au développement militaires que le reste des pays de l'OTAN réunis. Pour cette raison, suivre la cadence des É.-U. et maintenir au besoin notre interopérabilité avec les forces américaines constitueront des défis majeurs pour les FC.

## Soutenabilité et les commandements

À bien des égards, les contraintes et défis majeurs auxquels sont confrontées les FC se manifestent au sein des commandements. La raison en est simple. Ensemble, les trois commandements des armées, en tant que responsables de la mise sur pied d'une force, représentent la majorité des forces opérationnelles et sont chargés de l'instruction, du développement des forces, ainsi que de l'entretien d'équipement à forte densité de capital. Ils leur incombent également de soutenir les opérations en fonction des priorités et des besoins. Par conséquent, ce sont eux qui ont le plus « donné » au cours des dernières années afin de soutenir le rythme rapide des opérations, tout en ayant à faire d'énormes ajustements, et ce même s'ils devaient composer avec des pressions budgétaires et de nouvelles réalités militaires. Il en a résulté des pressions importantes et

2. L'interopérabilité est la capacité qu'ont différents éléments (p. ex., l'Armée de terre, la Marine et la Force aérienne) ou différentes armées (p. ex., entre pays alliés) d'harmoniser leurs activités.

croissantes exercées sur tous les responsables de la mise sur pied d'une force, en particulier la Marine, l'Armée de terre et la Force aérienne.

## La Marine

Toutes proportions gardées, la Marine canadienne est actuellement aussi compétente que n'importe quelle autre force navale dans le monde. À l'exception des navires de ravitaillement, ses navires sont modernes et efficaces, et son personnel hautement qualifié et motivé. Comme le déploiement du groupe opérationnel naval du Canada l'a démontré, elle a su exécuter rigoureusement ses engagements opérationnels. Bref, la Marine demeure un élément pertinent et apte au combat des forces militaires canadiennes.

Cela ne veut pas dire qu'elle n'a pas de défis à relever. Comme c'est le cas pour les autres éléments des FC, la Marine s'ajuste aux changements fondamentaux qui s'opèrent au sein du nouvel environnement stratégique. Elle est aux prises avec une cadence opérationnelle soutenue, particulièrement pour appuyer la campagne contre le terrorisme. Elle est touchée par de grandes pénuries de personnel, surtout dans certains groupes professionnels techniques et d'opérateurs clés. Cette pénurie, combinée à des déploiements fréquents et de plus longue durée, pose un défi important. De plus, la Marine regarde toujours vers l'avenir. Elle réintroduit des sous-marins conventionnels modernes et rentables et devra remplacer ces navires de ravitaillement vieillissant afin de maintenir ses capacités. La soutenabilité, la disponibilité opérationnelle et la capacité de déploiement constituent des défis quotidiens. De plus, la Marine devra procéder à une modernisation sélective de ses systèmes clés et acquérir de nouvelles capacités dans les années à venir.

Face à cette réalité, la Marine devra continuer de s'améliorer comme elle le fait depuis les dix dernières années. Elle devra s'efforcer de maintenir ses capacités navales « de base » et voir à conserver le niveau élevé d'interopérabilité qui caractérise sa participation aux opérations des États-Unis et d'autres alliés/coalitions. En outre, la Marine devra accroître et consolider ses relations opérationnelles avec les « premiers intervenants », ainsi que les autres ministères gouvernementaux, et doit être prête à soutenir, au besoin, les autorités civiles en vue de réagir à des sinistres majeurs, des urgences, des attaques terroristes et d'autres menaces asymétriques.

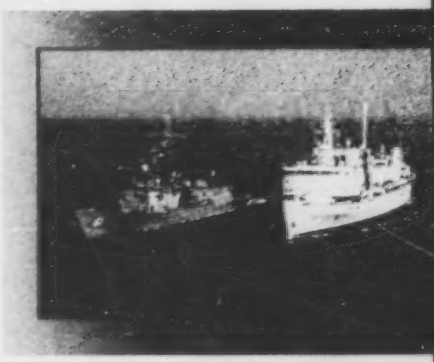
## L'Armée de terre

À l'instar de la Marine, l'Armée de terre demeure une force moderne, interopérable et apte au combat, comme elle a pu le montrer en contribuant récemment à la campagne contre le terrorisme en Afghanistan.

Au sein des FC, l'Armée est toutefois confrontée à certains des plus grands défis en matière de soutenabilité, puisqu'elle a eu à soutenir une forte cadence opérationnelle au cours de la dernière décennie. Ce rythme rapide a lourdement pesé sur le personnel et l'équipement. Plus particulièrement, il a soulevé des défis dans bon nombre de domaines, notamment en ce qui concerne :

- le commandement et contrôle;
- l'instruction collective;
- l'infrastructure;
- la puissance de feu;
- le renseignement et reconnaissance;
- le moral.

**Face à cette réalité, la Marine devra continuer de s'améliorer comme elle le fait depuis les dix dernières années.**



**...l'Armée de terre est confrontée à certains des plus grands défis en matière de soutenabilité, puisqu'elle a eu à soutenir la plus grande partie de la forte cadence opérationnelle au cours de la dernière décennie.**

Pour relever ces défis, l'Armée de terre agit avec détermination en vue de commencer la mise en œuvre de sa nouvelle stratégie, en agissant collectivement, selon une vision, des buts et une action partagés. À cette fin, il faudra rééquilibrer les ressources dans l'ensemble des éléments de l'Armée, de façon à garantir la soutenabilité de l'« Armée de terre d'aujourd'hui » ainsi que le développement de l'« Armée de terre de demain », et à continuer d'investir dans l'« Armée de terre de l'avenir ».

## La Force aérienne

La Force aérienne demeure elle aussi un élément essentiel et apte au combat des FC. Elle a joué un rôle prépondérant au cours de la campagne aérienne de 1999 au Kosovo. La Force aérienne soutient actuellement des opérations de coalition en Asie du Sud-Ouest à l'aide d'un nombre considérable d'aéronefs de transport et de patrouille maritime, ainsi que d'hélicoptères maritimes, en plus de continuer à offrir, grâce à ses chasseurs, un appui soutenu à l'opération *Noble Eagle*, en collaboration avec le NORAD et ses homologues américains.

**La Force aérienne soutient actuellement des opérations de coalition en Asie du Sud-Ouest à l'aide d'un nombre considérable d'aéronefs de transport et de patrouille maritime, ainsi que d'hélicoptères maritime...**

Cherchant à surmonter les obstacles qui se présentent à elle en matière de soutenabilité et de capacité, la Force aérienne a effectué un exercice de capacité aérospatiale à l'automne 2001 afin de mieux cerner les écarts à ce sujet. Au cours d'un exercice parallèle, elle a également constaté que les efforts déployés pour tenir à jour la doctrine avaient été insuffisants. Dans le même ordre d'idées, lors d'un récent symposium sur la Force aérienne qui s'est tenu à la fin mars 2002 au Collège d'état-major canadien, la Force aérienne a déterminé que les occasions d'occuper un poste de commandement au niveau opérationnel étaient très limitées pour les chefs potentiels.

En vue de régler ces problèmes, la Force aérienne a établi trois domaines prioritaires où il y a lieu d'accroître la capacité et d'élaborer une doctrine, soit :

- l'amélioration du commandement et du contrôle interarmées et interalliés, ainsi que de l'interopérabilité au niveau tactique;
- l'élaboration d'une nouvelle doctrine assurant un commandement et un contrôle plus efficaces au niveau stratégique;
- l'amélioration des politiques relatives au personnel, des études militaires professionnelles, de l'instruction et de l'expérience, en collaboration avec le Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) et les chefs d'état-major des Forces maritimes et de l'Armée de terre, afin de maximiser le commandement et le contrôle aux niveaux opérationnel et stratégique.

# Démographie, recrutement, maintien de l'effectif et diversité

Il est bien connu que les FC font face à un défi majeur au niveau du recrutement et du maintien de l'effectif. Ce n'est pas surprenant. La croissance constante de l'économie canadienne et le vieillissement de la population du Canada ont entraîné une réduction du taux de chômage chez les jeunes travailleurs qualifiés et une concurrence accrue chez les employeurs. Facteur tout aussi important, les valeurs et les attentes des jeunes Canadiens changent. La génération de l'après baby-boom est moins susceptible de garder le même emploi tout au long de sa carrière, n'est plus aussi « fidèle » à une organisation, et est plus encline à privilégier la souplesse d'emploi, les possibilités d'acquisition continue du savoir, ainsi que la mobilité professionnelle.

Simultanément, le visage du Canada change. La population du pays se diversifie davantage, et les minorités visibles représentent une proportion croissante de la population générale et de la main-d'œuvre.

Les défis en matière de recrutement et de maintien en poste sont également particulièrement sérieux dans le cas de certains groupes professionnels, notamment en ce qui concerne les ingénieurs et les techniciens. Plusieurs facteurs y contribuent. Entre autres, de nombreux postes exigent aujourd'hui un niveau élevé de spécialisation, et les critères d'admission aux études sont plus stricts que par le passé. Les FC ont donc été forcées de recruter des gens dans un bassin de candidats potentiels de plus en plus petit. Parallèlement, plusieurs des groupes professionnels militaires qui souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre sont aussi ceux qui sont très recherchée pour les déploiements, ce qui aggrave les problèmes de personnel liés au rythme rapide des opérations. En outre, les FC entrent en concurrence avec d'autres organisations des secteurs privé et public pour ces personnes hautement qualifiées, si bien que l'attrition est de plus en plus inquiétante.

Afin de hausser le taux de maintien de l'effectif, les FC ont dû offrir davantage de possibilités de formation et de maintien des compétences, établir des parcours de carrière variés et plus souples, faciliter la planification de carrière et de déploiement, ainsi qu'augmenter la participation à la recherche. Malgré tous ces efforts et certains succès remportés au début de cette campagne, le recrutement et le maintien de l'effectif demeurent des enjeux de taille.

Étant donné ces contraintes, les FC doivent poursuivre leurs efforts en vue de devenir un employeur de choix grâce à une stratégie globale visant à améliorer le recrutement, le taux de maintien de l'effectif et la diversité. Bien que des résultats positifs aient déjà été obtenus (se reporter à l'annexe D), il reste encore beaucoup à faire, particulièrement dans le cas des groupes professionnels clés, car les pressions relatives à la démographie et au marché du travail s'intensifient.

**...les FC doivent poursuivre leurs efforts en vue de devenir un employeur de choix grâce à une stratégie globale visant à améliorer le recrutement, le taux de maintien de l'effectif et la diversité.**

# Établir un lien avec les Canadiens et les membres des FC

Nous vivons dans un monde qui ne connaît aucun répit. Les médias font maintenant partie intégrante du champ de bataille moderne. Grâce à des technologies de communications sophistiquées, les Canadiens, ainsi que les membres des FC, entendent parler de notre travail presque quotidiennement. La population canadienne, tout comme les membres des FC, exige davantage du gouvernement, de ses institutions et de ses chefs. Nous sommes également moins visibles au sein des collectivités que nous l'étions par le passé. De moins en moins de parlementaires et de Canadiens ont eu une expérience directe de la vie militaire ou comptent parmi leur famille une personne pour qui c'est le cas. De nombreux nouveaux Canadiens viennent de régions du monde qui n'ont pas de traditions civilo-militaires et où l'on craint les militaires, car ils sont perçus comme un instrument de contrôle gouvernemental ou de persécution. En outre, nous vivons une période de profonde mutation.

Tous ces facteurs font en sorte que les chefs militaires doivent, plus que jamais, jouer un rôle actif afin de gagner et de maintenir la confiance du public et des militaires envers les FC. Il est primordial que nous établissions un lien très solide avec la population canadienne et les décideurs. Nous devons également renforcer davantage les liens qui existent entre les chefs militaires et notre personnel subalterne. Trop souvent, les chefs sont perçus comme des personnes qui ne font que réagir aux problèmes plutôt que d'assumer un rôle proactif. Bien que ce ne soit pas souvent le cas, cela demeure une question délicate. Certaines décisions prennent du temps. D'autres décisions et enjeux doivent être étudiés avec soin et mesure par le gouvernement. Ceci étant dit, les dirigeants des FC ont adopté une série de mesures pour mieux faire le lien avec la population canadienne et les membres des FC, tout en cherchant à transformer les FC en une organisation axée sur l'avenir.

# Partie 3 : Priorités des Forces canadiennes

Comme les attentats du 11 septembre et leurs répercussions l'ont démontré, la stratégie adoptée par les dirigeants des FC au cours des dernières années afin de préparer les FC pour l'avenir est solide.

Nous avons accordé une place importante aux dangers des opérations modernes et au besoin de se préparer pour de nouvelles menaces plus meurtrières. Nous avons investi sélectivement dans nos gens, dans l'instruction et dans l'équipement moderne nécessaire pour demeurer aptes au combat et conserver notre capacité d'interopérabilité avec nos principaux alliés. Nous nous sommes appliqués à établir un lien avec la population canadienne, les intervenants de la défense et les décideurs canadiens afin d'accroître la sensibilisation du public aux contributions de notre institution et aux défis auxquels elle est confrontée. Enfin, les hommes et les femmes des FC ont accompli leur travail en participant aux opérations, en réalisant les réformes, en respectant les priorités, et en intervenant en cas d'urgence d'une manière bien souvent supérieure à ce qui était attendu d'eux.

Les dirigeants des Forces canadiennes ont également souligné le fait que, même si notre stratégie pour l'avenir est valable, le statu quo n'est pas acceptable. Certains affirmeront que les FC sont en crise, mais ce n'est pas le cas. Les FC demeurent une force moderne, professionnelle, tournée vers l'avenir et apte au combat. Nous avons toutefois atteint une croisée des chemins – un moment déterminant de notre existence. La question n'est pas de savoir où nous nous trouvons aujourd'hui, mais où nous serons dans dix ans. Si nous voulons demeurer utiles, nous devons continuer à transformer les FC en vue d'établir un équilibre entre les gens, l'équipement et l'instruction, et une structure des forces qui soit abordable et soutenable à long terme.

Cette transformation prendra plusieurs années et ne sera pas de tout repos. Elle a déjà été amorcée au moyen de la vision présentée dans la Stratégie pour l'an 2020. Elle sera précisée grâce à une mise à jour de la défense et elle se terminera par la mise sur pied des FC de demain. Elle nécessitera des chefs résolus et dévoués.

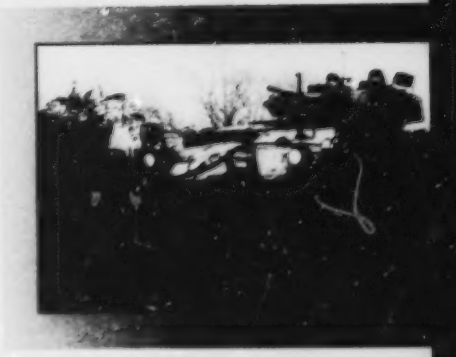
Sur cette toile de fond, cinq priorités clés se dégagent nettement et occuperont les FC et le MDN au cours des prochaines années, soit :

- s'adapter au nouveau cadre de sécurité;
- accorder la priorité aux gens;
- optimiser les capacités du Canada en matière de défense et de sécurité;
- maximiser l'efficacité de la gestion moderne, y compris des communications;
- renforcer nos relations de défense.

Afin de cibler notre attention, les priorités suivantes ont été établies pour les dirigeants des FC :

- accorder la priorité aux gens;
- moderniser la structure des forces;
- assurer la gestion moderne par des communications efficaces.

**Les FC demeurent une force moderne, professionnelle, tournée vers l'avenir et apte au combat. Nous avons toutefois atteint une croisée des chemins – un moment déterminant de notre existence. La question n'est pas de savoir où nous nous trouvons aujourd'hui, mais où nous serons dans dix ans.**



**À cet égard, les priorités suivantes ont été établies pour les dirigeants des FC :**

- **accorder la priorité aux gens;**
- **moderniser la structure des forces;**
- **assurer la gestion moderne par des communications efficaces.**

**Nos gens sont le fondement de notre institution. Ils constituent les briques et le mortier qui en assurent le soutien.**

**...les réformes des soins de santé des FC vont bon train et demeurent essentielles au mieux-être de tous les membres des FC.**

Ces priorités sont conçues de manière à compléter les priorités plus générales de la Défense que l'équipe de la Défense a établies collectivement et qu'elle continue d'améliorer. En fait, nos collègues civils ont contribué de façon exceptionnelle à la Défense et aux FC au cours des années, et nous aurons besoin de leur dévouement soutenu pour aller de l'avant. Évidemment, nous devons mener à bien nos opérations. Notre principal objectif est de défendre la population canadienne et d'assurer sa sécurité, et les opérations en constituent l'aspect le plus visible et le plus important.

Cela dit, les dirigeants des FC continuent de mettre l'accent sur les gens, la modernisation des forces, la gestion moderne et les communications. En tant que chefs, nous devons prendre soin de notre personnel et voir à développer les FC de l'avenir. Nous devons également expliquer aux décideurs du gouvernement, aux Canadiens, ainsi qu'aux hommes et aux femmes des FC, les enjeux, les défis et les choix qui se présentent à nous, ainsi que la voie dans laquelle nous devons nous engager pour conserver notre avance opérationnelle et positionner les FC pour l'avenir.

# Priorité 1 : Accorder la priorité aux gens

Nos gens sont le fondement de notre institution. Ils constituent les briques et le mortier qui en assurent le soutien. Ils sont nos penseurs, nos chefs et nos visionnaires – les défenseurs canadiens de la profession de militaire. Ils sont nos ambassadeurs, tant auprès des Canadiens et de nos alliés, que des peuples et des communautés partout dans le monde. Ils sont aussi les soldats, les marins et les aviateurs qui risquent volontiers leur vie pour faire régner la justice et défendre les libertés, les lois et les valeurs chères aux Canadiens.

Ils constituent également notre avenir et, bien que nous ayons fait d'énormes progrès au cours des dernières années pour relever les défis relatifs à nos gens, il reste encore beaucoup à faire pour accroître la qualité de vie, perfectionner nos programmes de recrutement et de maintien en poste, promouvoir la diversité, réformer notre système militaire de soins de santé, et améliorer le leadership et le perfectionnement professionnel. Bref, nous devons continuer d'accorder la priorité aux gens et de progresser dans tous ces domaines.

## Réforme du système militaire de soins de santé

Le MDN a l'obligation légale d'offrir des soins de santé qui répondent aux besoins des membres des FC, que ces derniers se trouvent au pays ou à l'étranger. Les militaires qui servent leur pays ont une responsabilité illimitée, et il faut par conséquent leur garantir des soins de santé qui correspondent aux principes énoncés dans la *Loi canadienne sur la santé*, peu importe le moment ou l'endroit où ils servent.

Pour montrer qu'elles se soucient de leur personnel et combler un certain nombre de lacunes dans leur système des soins de santé, les FC ont centralisé toutes leurs ressources en santé et prennent des mesures énergiques pour s'assurer que leurs membres ont accès à des soins de santé uniformes et de grande qualité.

À la suite d'essais récents effectués dans quatre cliniques militaires, les FC ont entamé un processus d'uniformisation des effectifs, des procédures, de l'équipement et de l'infrastructure. Ainsi le travail avance en vue d'accréditer toutes les cliniques de garnison des FC et de mettre à la disposition des équipes de soins primaires des services de diagnostic, de santé mentale et de soutien.

Les militaires en congé de maladie de longue durée ou en voie d'être libérés pour raisons de santé seront confiés à un gestionnaire de cas, qui veillera à ce le système médical militaire ou Anciens combattants Canada leur offre un traitement pertinent.

De plus, Statistique Canada effectuera à un sondage national sur la santé mentale, qui inclura un échantillon de membres de la Force régulière et de la Réserve, afin de mieux définir les problèmes de santé mentale dans les FC, et de pouvoir faire une comparaison avec l'ensemble de la population canadienne. Les FC procèdent également à un examen global de toutes les des politiques de santé afin de les aligner sur les pratiques nationales.

Parallèlement à ces changements, les FC continuent d'améliorer leur soutien médical opérationnel, car les soins dispensés à nos militaires en déploiement, y compris ceux qui participent à l'opération *Apollo*, demeurent une grande priorité. Ainsi, nous examinons avec soin le rôle d'appui des unités médicales de la Réserve relativement à la prestation des soins de santé lors des déploiements et en garnison, y compris les exigences en matière d'instruction et d'équipement

Les FC ont accru leur état de préparation, en augmentant, entre autres, la quantité de médicaments et d'équipement essentiels dont elles disposent. Afin de mieux réagir aux menaces potentielles, les FC sont en train de conclure avec les États-Unis un accord de collaboration, le Programme interallié de mise au point de vaccins, visant à développer et à acquérir de nouveaux types de vaccins. En outre, les FC augmentent actuellement le nombre d'équipes d'évaluation environnementale capables de se déployer, ce qui améliore leur capacité de fournir un soutien en matière d'hygiène du travail et de l'environnement, et de déceler, prévenir et contrôler les maladies.

Bon nombre de ces programmes de réformes en sont aux toutes premières étapes d'élaboration ou de mise en œuvre. Toutefois, déjà suite à ces programmes, des gestionnaires de cas ont été mis en poste dans 14 bases et établissements afin de former la première équipe chargée de l'évaluation des menaces pour l'environnement (avant et après les déploiements opérationnels). Ces réformes ont aussi engendré la mise en poste de cadres supérieurs chevronnés, chargés des questions de santé dans 14 cliniques en 2002, ce qui viendra améliorer la qualité de la gestion en clinique.

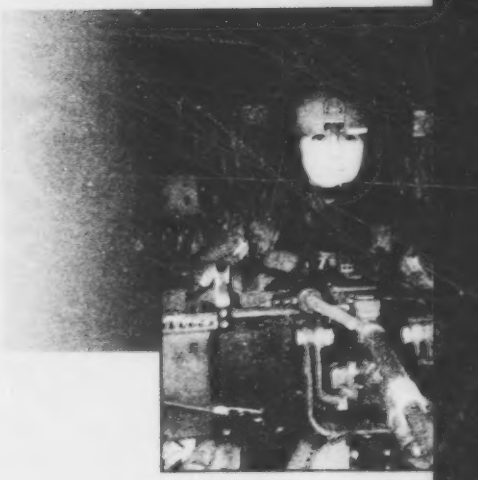
Bref, les réformes des soins de santé des FC vont bon train et demeurent essentielles au mieux-être de tous les membres des FC.

## Comité des griefs des Forces canadiennes

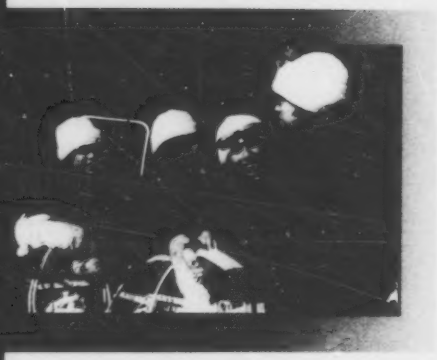
Le Comité des griefs des Forces canadiennes, premier organisme indépendant à examiner les griefs des militaires, est un tribunal administratif qui détient des pouvoirs quasi judiciaires. Il présente au Chef d'état-major de la Défense ses conclusions et ses recommandations relatives aux griefs. Au cours de sa première année complète d'activités, les membres et le personnel du Comité ont formulé plus de 300 conclusions et 204 recommandations au sujet de 100 griefs présentés en 2001.

## Recrutement, maintien de l'effectif et diversité

Soucieux de composer avec les défis démographiques et d'améliorer le recrutement, le taux de maintien en poste et la diversité, les dirigeants militaires se sont clairement engagés à faire des FC un employeur de choix.



**Soucieux de composer avec les défis démographiques et d'améliorer le recrutement, le taux de maintien en poste et la diversité, les dirigeants militaires se sont clairement engagés à faire des FC un employeur de choix.**



Pour commencer, les FC ont élargi leur programme de recrutement. D'une durée de trois ans, ce programme cherche à rétablir les effectifs à 60 000 militaires et à ramener à environ 55 000 le nombre moyen de personnes qualifiées composant les effectifs en activité. Ce programme d'une grande portée comprend des mesures visant à améliorer les prédictions relatives au recrutement de militaires, à solidifier les programmes d'attraction des recrues et à moderniser le processus de recrutement ainsi que l'instruction. De plus, la campagne publicitaire de recrutement des FC a été repensée, et les résultats initiaux suggèrent qu'il s'agit d'une des campagnes publicitaires du gouvernement fédéral qui a le mieux réussi au cours des dernières années.

Face aux problèmes grandissants de maintien en poste, les cadres supérieurs des FC – le Conseil des Forces armées – ont endossé une stratégie à plusieurs volets, afin de mieux suivre le phénomène d'attrition et d'élaborer des politiques d'intervention. Ils ont établi trois niveaux de responsabilité à cet égard soit les FC dans leur ensemble, les commandements (Armée de terre, Marine ou Force aérienne) et les unités.

Pour de plus amples renseignements au sujet du recrutement, veuillez consulter l'annexe D.

**En vue de favoriser la diversité, les FC modernisent leur cadre d'équité en emploi et travaillent d'arrache-pied pour intéresser les groupes sous-représentés au sein des FC et la jeunesse canadienne, de manière à recruter des candidats provenant de tous les horizons de la société canadienne.**

En outre, les FC ont lancé le Projet d'analyse, de restructuration et d'adaptation de la structure des groupes professionnels militaires (PARA) pour évaluer des façons d'améliorer la gestion des carrières de leurs membres. Dans le cadre de ce projet, les FC examinent les politiques relatives au personnel et aux conditions de service des militaires afin d'élever le taux de maintien en poste. Parallèlement, les FC ont établi une nouvelle structure de gouvernance pour les ressources humaines militaires, en créant le Conseil sur la capacité des ressources humaines militaires et un nouveau Conseil consultatif en matière de ressources humaines militaires. Le premier effectue la surveillance nécessaire relative au plan des capacités à long terme (Ressources humaines), tandis que le second aide les FC à développer leur propre expertise en ressources humaines et apporte un soutien aux dirigeants des ressources humaines militaires à l'égard des questions de planification stratégique et des grands défis qui se posent dans ce domaine.

En vue de favoriser la diversité, les FC modernisent leur cadre d'équité en emploi et travaillent d'arrache-pied pour intéresser les groupes sous-représentés au sein des FC et la jeunesse canadienne, de manière à recruter des candidats provenant de tous les horizons de la société canadienne. Ces efforts sont importants pour le recrutement, le maintien en poste et pour garantir que les FC reflètent la population qu'elles servent.

Dans le cadre de ces efforts, les FC ont mis sur pied, en collaboration avec le MDN, des groupes consultatifs pour les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées afin de cerner les obstacles à l'emploi et d'essayer de les éliminer. Elles effectuent un recensement d'auto-identification des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi au sein des FC. Elles élaborent de nouveaux règlements sur l'équité en emploi et, à cet égard, ont entamé l'examen de leur plan intitulé *Bâtir le travail d'équipe dans des Forces canadiennes diversifiées*. Les FC ont également élargi leur Programme d'enrôlement des Autochtones, et l'Armée de terre a terminé l'essai du Programme Tommy Prince qui cherche à recruter et à entraîner des candidats autochtones pour l'infanterie. De plus, les FC ont coparrainé le film *L'Honneur avant la gloire* pour faire mieux connaître la contribution que les Canadiens d'origine africaine ont apportée aux FC au cours de l'histoire.

## Qualité de vie

Afin de poursuivre sur notre lancée en matière de qualité de vie, nous avons mis sur pied, le 1er septembre 2001, une direction permanente (DVQ) pour :

- voir à la mise en œuvre des recommandations sur la qualité de vie formulées par le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC);
- résoudre les problèmes liés à la mise en œuvre des recommandations du CPDNAC;
- cerner et régler toute nouvelle difficulté relative à la qualité de vie.

La majorité des 89 recommandations initialement présentées par le CPDNAC en 1999 ont déjà été mises en œuvre. Il n'en reste au total que 23 à mettre en application, et on prévoit que ce travail se fera au cours des trois prochaines années.

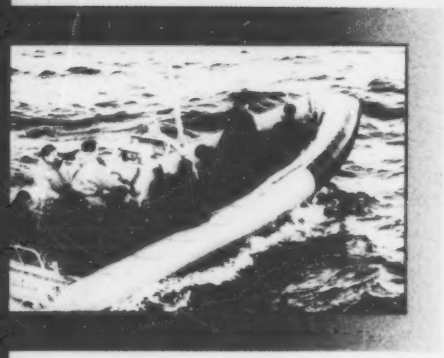
De plus, la DQV va de l'avant sur plusieurs plans afin d'appuyer les efforts déployés par les FC pour privilégier les questions liées à la qualité de vie, en apprendre davantage au sujet des répercussions de la vie militaire moderne sur les membres des FC et leurs familles, et faire des FC un employeur de choix. Voici les initiatives clés qui ont été adoptées :

- l'**initiative du rythme des affectations du personnel,** qui cherchera d'abord à quantifier les répercussions des longues périodes d'éloignement du foyer et de la famille en raison du service militaire;
- l'**initiative de définition de la famille,** qui verra à actualiser, pour les FC, la définition de la famille en fonction des changements démographiques, de manière à faciliter l'application des programmes et des indemnités du Ministère destinés aux membres des FC et à leurs familles;
- l'**examen du Programme de services aux familles des militaires,** qui aura pour but d'analyser et de rajuster la politique et la prestation des programmes des FC par l'intermédiaire de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes;
- le **Programme de prévention de la violence familiale,** qui s'attaquera aux problèmes vécus par les familles aux prises avec la violence au foyer et cherchera à améliorer les programmes existants;
- la mise au point de l'**Indice de la qualité de vie,** qui aidera à mesurer et à quantifier de façon continue la mise en œuvre et le suivi des recommandations et des activités relatives à la qualité de vie.

**La majorité des 89 recommandations initialement présentées par le CPDNAC... ont déjà été mises en œuvre. Il n'en reste au total que 23 à mettre en application, et on prévoit que ce travail se fera au cours des trois prochaines années.**

## Leadership et perfectionnement professionnel

Le leadership et le perfectionnement professionnel, ça concerne les gens. Il est nécessaire d'offrir aux chefs de tous les niveaux les études et le perfectionnement professionnel nécessaires pour qu'ils puissent mener à bien les missions complexes et souvent dangereuses que nous leur confions. C'est pourquoi les forces militaires partout dans le monde soulignent le caractère crucial du leadership et du perfectionnement professionnel pour assurer l'efficacité opérationnelle et la santé de l'organisation.



Pour continuer à soutenir nos chefs, les FC ont :

- élaboré les visions en matière de leadership pour « L'officier en 2020 » et le « Corps des MR 2020 »;
- mis sur pied l'Institut de leadership des FC;
- créé l'Académie canadienne de la Défense.

La mise en œuvre des programmes « L'officier en 2020 » et le « Corps des MR 2020 » débutera au cours de la prochaine année par une série de travaux, de tâches et de cours de perfectionnement professionnel et se poursuivra durant les années subséquentes. L'Institut de leadership des FC tiendra lieu de centre d'excellence pour le développement du leadership au sein des FC, et la nouvelle Académie canadienne de la Défense coordonnera l'ensemble du programme commun de perfectionnement professionnel des FC. L'Académie entrera en activité d'ici septembre 2002.

Nous sommes en train de démembrer le système de l'éducation et de l'instruction des Forces canadiennes alors que les FC redéfinissent leurs programmes afin de mieux soutenir le recrutement et la formation. De plus, les FC ont également recours à des technologies et méthodologies d'instruction évoluées pour mettre en place le Réseau d'apprentissage de la Défense (RAD). En plus de jeter la base technologique permettant la création d'un milieu d'apprentissage continu pour les membres des FC, l'introduction systématique du RAD devrait réduire les coûts de l'instruction, améliorer l'efficacité de celle-ci, favoriser l'interopérabilité et accroître la compatibilité avec d'autres organisations gouvernementales et non gouvernementales de formation et d'éducation. En 2002, en collaboration avec Industrie Canada, le RAD sera conçu et mis à l'essai, au moyen d'une validation de principe, à certains endroits au Canada.

**La modernisation de la structure des forces vise à développer les FC de demain.**

# Priorité 2 : Moderniser la structure des forces

La modernisation de la structure des forces vise à développer les FC de demain. Il s'agit d'évaluer comment notre environnement géostratégique évolue et de cerner les capacités, les concepts organisationnels, la doctrine et l'équipement nécessaires pour maximiser la capacité des FC à remplir leur mission en fonction des ressources que le gouvernement leur accorde.

Les défis qui se présentent à nous pour la modernisation de la structure des forces sont manifestes. Nous devons :

- accroître notre capacité de faire face aux menaces asymétriques;
- maintenir l'intéropérabilité avec nos alliés clés, particulièrement les États-Unis;
- être en mesure de nous déployer n'importe où dans le monde;
- entamer la transformation de l'Armée de terre;
- revitaliser et restructurer la Réserve.

Bien qu'il nous soit possible de relever ces défis dans certains domaines, nous attendons avec impatience le résultat du processus de mise à jour de la défense qui fournira un cadre pour orienter nos efforts de modernisation. Ceci dit, il est important que les chefs et les membres des FC ne préjugent pas des résultats de ce processus de mise à jour. Il appartient aux Canadiens et au gouvernement de décider des capacités sur lesquelles nous devrons nous concentrer au cours des prochaines années.

## Les menaces asymétriques

Les événements tragiques du 11 septembre 2001 ont accentué de façon très concrète la nécessité d'affronter les menaces asymétriques. Ces événements ont pris bien des personnes par surprise. Pour ceux qui travaillent dans le secteur de la sécurité et de la défense, ce fut une démonstration publique brutale d'un problème qui prend de l'ampleur et qui, si bouleversant soit-il, avait été prédit par de nombreux experts.

En février 2000, par exemple, les FC ont entrepris une étude visant à déterminer les rôles et les responsabilités du MDN face aux menaces asymétriques et les capacités requises pour les affronter. Les auteurs de l'étude ont constaté que les FC possédaient déjà un bon nombre des capacités requises. L'étude a aussi fait ressortir des secteurs dans lesquels on pourrait et devrait renforcer les capacités, notamment :

- le renseignement;
- la recherche et le développement;
- la protection de la force;
- les opérations informationnelles;
- la défense nucléaire, biologique et chimique;
- les opérations spéciales.

Après le 11 septembre, dans le cadre du Budget 2001, le ministère de la Défense nationale a reçu 1,2 milliard de dollars supplémentaires à l'appui des nouvelles mesures de sécurité du gouvernement. Cette somme couvre les années financières 2001-2002 à 2006-2007. De ce montant, des crédits additionnels ont été alloués aux FC et au MDN pour :

- accroître les ressources de la Force opérationnelle interarmées 2;
- améliorer le renseignement sur les transmissions et la défense des réseaux informatiques;
- établir une capacité de défense nucléaire, biologique et chimique (NBC) à double usage pour soutenir les déploiements des FC ou, sur demande, appuyer les secouristes civils en situation de crise nationale (ce qui comprend la mise sur pied d'une équipe autonome d'intervention NBC);
- améliorer et rationaliser l'équipement de protection NBC des Forces canadiennes;
- augmenter les stocks de contre-mesures médicales NBC et assurer le renouvellement des stocks;
- rehausser la capacité de planification de contingence de l'équipe DART et assurer une capacité résiduelle aux fins d'interventions à l'échelle nationale en cas de déploiement de l'unité outre-mer;
- veiller à ce que les secouristes des FC et du Canada soient bien préparés à préserver les intérêts du Canada, grâce à l'amélioration et au renforcement des installations requises pour offrir de la formation, des conseils et du soutien technologique aux FC, aux secouristes canadiens et à d'autres ministères et organismes gouvernementaux.

Dans le cadre de la modernisation de notre structure des forces, il sera de toute évidence important de travailler en étroite collaboration avec nos collègues de la Défense – en particulier de Recherche et développement pour la défense Canada et du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile – pour honorer ces engagements.

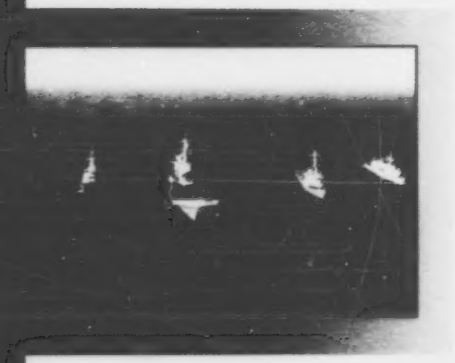
**Les événements tragiques du 11 septembre 2001 ont accentué de façon très concrète la nécessité d'affronter les menaces asymétriques.**

## Maintien de notre capacité d'interopérabilité

Vu le rythme accéléré des changements technologiques et le coût des systèmes d'armes haut de gamme, il est essentiel que les FC fassent des choix judicieux en cherchant à maintenir l'intéroperabilité nécessaire avec les forces américaines et d'autres forces alliées au cours des années à venir. Il nous faudra en particulier optimiser le rendement des investissement faits pour acquérir de nouvelles technologies et de nouvelles capacités, de manière à éviter de nous engager dans un secteur que nous serions incapables de soutenir à long terme.

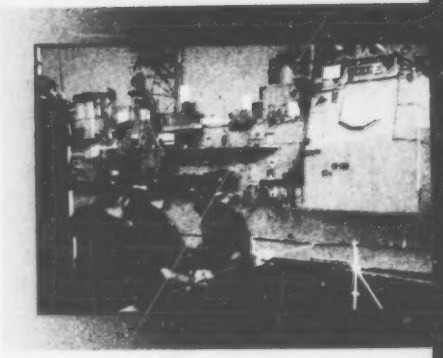
Maintenir notre capacité d'interopérabilité reste essentiel à la pertinence des FC. D'ailleurs les FC ont déjà franchi des étapes importantes en vue d'établir les fondements solides d'une orientation abordable et stratégique pour les années à venir. Voici quelques exemples :

**Maintenir notre capacité d'interopérabilité reste essentiel à la pertinence des FC.**



- nos militaires s'entraînent régulièrement avec leurs homologues des États-Unis et ont atteint un haut niveau d'interopérabilité, comme en témoignent l'intégration totale de navires de guerre canadiens aux groupes aéronavals américains affectés à la campagne contre le terrorisme, ainsi que l'aisance avec laquelle le groupement tactique du Princess Patricia's Canadian Light Infantry et les forces spéciales ont pu servir aux côtés de forces des États-Unis et d'autres pays alliés en Afghanistan;
- le Canada réalise des opérations quotidiennes au sein du NORAD;
- on continue de soutenir sans réserve la participation au *Multinational Interoperability Council*, qui a pour mandat d'améliorer l'interopérabilité des coalitions multinationales grâce à de meilleurs échanges de données et de renseignements d'ordre opérationnel;
- on a lancé un projet de doctrine commune en matière d'interopérabilité afin d'augmenter la capacité des FC à élaborer des principes de doctrine qui puissent s'harmoniser avec ceux de nos principaux alliés;
- on a entamé l'élaboration d'un projet national de renseignement, de surveillance et de reconnaissance dans l'intention de fournir une vue d'ensemble opérationnelle intégrée aux commandants et aux états-majors stratégiques et opérationnels;
- le Canada participe activement au Projet de surveillance et de reconnaissance aériennes de la coalition, visant à élaborer conjointement les concepts opérationnels, l'architecture, le cadre d'interfonctionnement, ainsi que les principales interfaces et formules nécessaires aux opérations de la coalition;
- on cherche à améliorer, en collaboration avec les États-Unis, nos télécommunications militaires par satellite et nos capacités spatiales en matière de renseignement, de surveillance et de reconnaissance;
- on élabore un plan stratégique d'instruction collective à l'appui de l'élaboration de capacités conjointes et combinées avec nos alliés.

Les FC ont aussi établi le Centre d'expérimentation des Forces canadiennes (CEFC), qui partage les installations du Centre de recherches pour la Défense Ottawa. Le CEFC a pour mandat d'améliorer la planification du développement de la force grâce à l'emploi de moyens novateurs d'élaboration et d'expérimentation de concepts, faisant appel à des ressources conjointes et combinées. On élabore un premier plan d'élaboration et d'expérimentation conjointes de concepts des Forces canadiennes, qui sera soumis à l'étude en 2002. On s'attend à ce que la capacité opérationnelle totale du CEFC soit effective d'ici 2004-2005.



De plus, pour soutenir l'expérimentation conjointe, on a établi un réseau protégé à grande capacité d'expérimentation des Forces canadiennes, qui relie les états-majors des armées et les laboratoires de la défense à un réseau de laboratoires de simulation de combat, ce qui permet une collaboration internationale avec nos plus proches alliés.

Des pourparlers ont également été entamés avec l'Armée américaine afin de maximiser les ressources que le Canada investit dans le véhicule blindé de l'avenir et dans des projets de démonstration de la technologie des missiles à grande énergie. Les résultats et les leçons qui en découleront serviront à l'expérimentation de concepts de l'Armée de terre, visant à explorer des questions de structure et de doctrine concernant l'interopérabilité dans le cadre d'opérations menées conjointement par des forces canadiennes et américaines.

## Notre capacité de déploiement à l'échelle mondiale

Les FC tâchent déjà de renforcer leurs capacités de ravitaillement en vol, mais elles continuent d'évaluer les solutions qui amélioreraient leur capacité de déploiement dans plusieurs autres secteurs, dont les suivants :

- transport maritime – la capacité de transporter par voie maritime des soldats et de l'équipement outre-mer, à l'appui d'opérations de contingence;
- appui des forces navales en mer – la capacité de ravitailler en mer les navires d'un groupe opérationnel en déploiement pour maintenir leurs provisions de produits pétroliers, de munitions, de denrées alimentaires, de pièces de rechange, d'articles de maintenance, de services médicaux et dentaires;
- soutien sur le théâtre de forces interarmées à terre – la capacité de soutenir des forces interarmées à terre, à l'appui d'opérations de l'ONU, de l'OTAN ou de coalition, qui peuvent inclure l'appui au commandement et au contrôle, des services médicaux et dentaires, des services d'hélicoptères, de l'hébergement et des installations techniques;
- transport stratégique aérien – la capacité de transporter des soldats et de l'équipement par voie aérienne partout dans le monde;
- déploiements dans le Nord – limités à l'heure actuelle par le nombre restreint d'aéroports pouvant soutenir les activités de gros aéronefs militaires.

Afin de permettre l'amélioration de la capacité de déploiment des FC, plusieurs solutions de rechange sont actuellement considérées, notamment par un examen des différentes méthodes permettant l'accessibilité au transport stratégique. Certaines solutions de rechange possibles passeraient par l'acquisition de nouvelles capacités sous la forme de navires et d'aéronefs. D'autres impliqueraient plutôt des ententes contractuelles avec des fournisseurs de services et/ou nos alliés, comme, par exemple, dans le cadre de l'Initiative sur les capacités de défense de l'OTAN. Les méthodes choisies devront à la fois répondre aux besoins opérationnels relatifs à l'appui d'un déploiement rapide et à l'échelle mondiale, et assurer la meilleure utilisation des ressources limitées.

**Les FC tâchent déjà de renforcer leurs capacités de ravitaillement en vol, mais elles continuent d'évaluer les solutions qui amélioreraient leur capacité de déploiement dans plusieurs autres secteurs...**

## La transformation de l'Armée de terre

**Pour relever les défis que pose sa soutenabilité, l'Armée de terre a entamé la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie visant à assurer le maintien en puissance de « l'Armée de terre d'aujourd'hui » et l'élaboration de « l'Armée de terre de demain » tout en continuant d'investir dans « l'Armée de terre de l'avenir ».**

Pour relever les défis que pose sa soutenabilité, l'Armée de terre a entamé la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie visant à assurer le maintien en puissance de « l'Armée de terre d'aujourd'hui » et l'élaboration de « l'Armée de terre de demain » tout en continuant d'investir dans « l'Armée de terre de l'avenir ».

L'Armée de terre a entrepris une réorientation stratégique dans l'intention de constituer une force terrestre d'envergure moyenne, ancrée sur l'ère de l'information, qui sera encore plus utile aux citoyens canadiens et à leur gouvernement. Le délai envisagé pour que cette stratégie puisse assurer le développement de l'Armée de terre s'étend sur une dizaine d'années. Par conséquent, nous nous attendons à ce que d'ici 2012, la population canadienne soit dotée d'une force terrestre plus agile qui pourra être déployée, et qui pourra interagir plus facilement avec ses alliés et ses partenaires d'une éventuelle coalition. Cette vision s'appelle « l'Armée de terre de demain ».

L'évolution de l'Armée de terre d'aujourd'hui à l'Armée de terre de demain nécessite une étape intermédiaire, un modèle provisoire d'ici cinq ans environ, qui assouplira la répartition des ressources de manière à réaliser une modernisation plus en profondeur. Cette étape s'impose afin de démarrer le processus de changement tout en élaborant des plans détaillés d'équipement, de doctrine et d'instruction qui feront de la transformation une réussite à long terme.

La stratégie de l'Armée de terre est une approche équilibrée et globale permettant de préparer la force terrestre du Canada aux missions de l'avenir, tout en continuant d'accomplir les missions et les fonctions auxquelles s'attendent les citoyens et le gouvernement du Canada. Le MDN a donné son aval à la stratégie de l'Armée de terre et en a approuvé la diffusion pour permettre à la force terrestre de procéder à certains changements essentiels en attendant les résultats de la mise à jour de la défense et les mesures d'adaptation en conséquence.

L'Armée de terre étant la plus vaste composante des FC, elle doit absolument réussir la mise en œuvre de cette stratégie. En termes simples, la transformation de l'Armée de terre est une priorité pour les FC.

## Initiatives de la Réserve

**La Réserve est une composante vitale des FC. Par conséquent, nous devons continuer à dynamiser, à moderniser et à restructurer la Réserve dans le cadre des mesures que nous déployons pour préparer les FC à affronter l'avenir.**

La Réserve est une composante vitale des FC. Par conséquent, nous devons continuer à dynamiser, à moderniser et à restructurer la Réserve dans le cadre des mesures que nous déployons pour préparer les FC à affronter l'avenir. Dans cette optique, les FC ont établi en 2000-2001 le Bureau de projet de la Restructuration de la Réserve de la Force terrestre dont le mandat est de stabiliser la Réserve de l'Armée et d'en faire porter l'effectif à 18 500 réservistes grâce à l'ajout de 2 006 membres. Il est prévu d'élaborer de nouveaux rôles, missions et fonctions à l'intention de la Réserve de l'Armée de terre.

Par suite de l'établissement du Bureau de projet de la Restructuration de la Réserve de la Force terrestre (RRFT), l'élaboration et la mise en œuvre du plan stratégique de la Réserve de l'Armée de terre ont pris de l'importance. La plupart des objectifs de la première phase ont été réalisés, ainsi que de nombreux succès. Un processus simplifié de recrutement est mis en place. L'effectif a augmenté, de sorte qu'on a atteint l'objectif établi à 15 000 réservistes au sein de l'Armée pour 2001-2002.

La deuxième phase, qui commencera en 2003-2004, s'échelonnera sur trois ans et soutiendra l'expansion de la Réserve de l'Armée de terre en vue d'atteindre une masse critique établie à 18 500 réservistes. On continuera d'accentuer le

maintien de la capacité actuelle, ainsi que l'acquisition de capacités nouvelles comme dans les secteurs de la coopération civilo-militaire; de la défense chimique, biologique, radiologique et nucléaire; des opérations d'information et de la géomatique. Il est reconnu que le MDN ne dispose pas, à ce moment-ci, des ressources qui lui permettraient de réaliser tous les objectifs de la deuxième étape. Cette question devra être résolue dans le cadre de nos efforts pour garantir que les FC demeureront soutenable à long terme, et ce dans le contexte du processus de mise à jour de la défense.

On a augmenté les stocks d'équipement individuel et d'armes collectives, et de nouvelles capacités sont intégrées à la Réserve de l'Armée de terre. La première phase du plan stratégique se poursuivra en 2002-2003, notamment l'établissement d'un climat de stabilité et de confiance. L'objectif fixé à 15 500 réservistes en 2002-2003, selon le plan stratégique de la RRFT, est réalisable également. L'Armée de terre aura ainsi atteint son but de stabiliser sa force de réserve. Toutes les conditions sont en place pour la prochaine étape de la RRFT, exception faite du financement.

Le Projet d'emploi de la Réserve (PER) a permis l'examen le plus complet des politiques d'emploi de la Réserve à ce jour. Il visait à conjuguer les efforts pour trouver des solutions à une gamme de questions concernant les ressources humaines. Même si l'on a accompli de grands pas vers la détermination des insuffisances en matière de politiques et concrétisé de nombreuses recommandations, le PER n'était pas le seul moyen d'apporter des changements tangibles aux politiques. Nombre d'initiatives sont encore au stade de l'élaboration en vue d'être mises en œuvre durant l'année. Le projet aura une incidence favorable sur l'état de la Réserve, car la visibilité donnée aux questions intéressant les réservistes a encouragé d'autres organismes à faire avancer les politiques, les indemnités et les dossiers en ressources humaines. Parmi les récentes initiatives de la Réserve, mentionnons le cadre d'emploi permettant d'accorder à tous les réservistes affectés en mission opérationnelle la rémunération et les indemnités attribuées à la Force régulière.

Le Projet de modernisation du régime de retraite des FC a progressé de manière importante dans le développement du régime de retraite de la Réserve en exécution de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. On reconnaîtra le caractère unique du service dans la Réserve et il sera possible de verser des cotisations à un régime commun durant le service à temps plein ou à temps partiel dans la Force régulière ou la Réserve. Les changements législatifs doivent entrer en vigueur en 2004 et la mise en œuvre du régime en 2005.

Par ailleurs, CANRAN 2000, un projet d'expansion des Rangers continue d'accroître les capacités et l'effectif des Rangers canadiens. Ces réservistes sont fort utiles aux FC et à leurs collectivités dans les zones éloignées, isolées et littorales du Canada. Les Rangers canadiens assurent une présence concrète des FC dans le Nord en effectuant des patrouilles de souveraineté et en prêtant main-forte aux équipes de recherche et de sauvetage et aux secouristes en situation d'urgence. Les FC sont bien représentées par les patrouilles des Rangers, mais l'appui de la Première réserve dans le Nord n'est pas aussi solide. À l'heure actuelle, le seul élément de la Première réserve en poste au nord du 60e parallèle est l'Escadrille de la réserve aérienne du 440e Escadron de transport, une ressource de la Force aérienne. L'absence d'autres unités de la Première réserve exacerbe le problème permanent de recruter du personnel qualifié afin d'exécuter des contrats à moyen ou à long terme dans le Nord. Une solution viable serait de créer une unité indépendante de la Réserve qui pourrait appuyer les besoins uniques du Nord.

**L'efficacité des communications est indispensable aux forces militaires modernes. En milieu opérationnel, les communications sont un facteur de multiplication des forces.**

**En vue d'améliorer nos communications externes, nous avons lancé le Programme parlementaire des Forces canadiennes, modernisé notre programme d'imagerie au combat, cherché activement à rejoindre les médias, les chercheurs du secteur de la défense et autres intervenants dans le cadre de visites guidées de bases et d'opérations militaires des FC...**

# Priorité 3 : Assurer la gestion moderne par des communications efficaces

La gestion moderne est une priorité clé pour l'équipe de la Défense et les dirigeants des FC considèrent les communications efficaces comme sa composante critique. L'efficacité des communications est indispensable aux forces militaires modernes. En milieu opérationnel, les communications sont un facteur de multiplication des forces. Elles sont également essentielles à l'entretien de nos liens avec la population canadienne, de même qu'à la sensibilisation et à la compréhension du public à l'égard de la pertinence des FC, de nos enjeux et défis. Les communications sont aussi un élément important des mesures que prennent les dirigeants des FC pour gérer le changement. Les FC étant obligées de s'adapter au contexte géostratégique en évolution, il est plus important que jamais d'expliquer nos enjeux, nos priorités et nos décisions aux membres des FC.

Essentiellement, les communications relèvent de la responsabilité des dirigeants et il revient à la chaîne de commandement de sans cesse prendre les devants pour resserrer les liens avec la population et avec les membres des FC. Même si nous avons accompli des progrès marqués ces dernières années dans le secteur des affaires publiques, nous devons continuer sur cette lancée, particulièrement en ce qui touche les communications internes.

## Communications externes

Les énergies que les FC ont consacrées au cours des dernières années à la consolidation de leurs capacités en matière d'affaires publiques ont donné des résultats tangibles qui rejaillissent sur l'image des Forces en général et des dirigeants des FC en particulier.

Voici ce qui ressort, par exemple, de l'enquête de référence annuelle du ministère de la Défense nationale :

- au cours des trois dernières années, il y a eu une amélioration de 8 à 10 p. 100 du nombre de citoyens en accord avec l'affirmation selon laquelle les dirigeants des FC font bien leur travail (maintenant 69 p. 100);
- depuis l'automne 2000, le nombre de personnes qui entretiennent une opinion très favorable à l'égard des FC a augmenté de 9 points (il se situe maintenant à 57 p. 100).

Par ailleurs :

- plus de 90 p. 100 des citoyens estiment que le Canada devrait maintenir une force moderne, apte au combat;
- 80 p. 100 sont d'avis que le Canada a grandement besoin des FC (une hausse de 10 p. 100);
- 54 p. 100 d'entre eux pensent que les FC seront appelées à servir encore davantage au cours des dix prochaines années (une hausse de 17 p. 100).

En vue d'améliorer nos communications externes, nous avons lancé le Programme parlementaire des Forces canadiennes, modernisé notre programme d'imagerie au combat, cherché activement à rejoindre les médias, les chercheurs du secteur de la défense et autres intervenants dans le cadre de visites guidées de bases et d'opérations militaires des FC, et nous nous sommes efforcés de rehausser la qualité de nos principaux rapports et publications. Nous avons aussi :

- réorganisé plusieurs sites Internet, dont ceux des Forces maritimes et de la Force aérienne, ajouté une page concernant l'opération *Apollo* et lancé sur le D-Net le babillard « Écrivez aux militaires »;
- mis les efforts pour rejoindre les jeunes, par l'élaboration de programmes à l'intention des étudiants de niveau secondaire et universitaire comportant des groupes de discussion sur Internet, des colloques et des conférences.

Ces efforts doivent se poursuivre, et il faudra même les accentuer.

## Communications internes

Malgré l'excellence de nos programmes d'affaires publiques externes depuis quelques années, nos efforts de communications à l'interne accusent un certain retard. Ce qui ne veut pas dire que nous n'avons fait aucun progrès. Nous avons lancé *La Feuille d'érable*, le journal interne de prestige du ministère de la Défense, créé le réseau D-Nouvelles pour simplifier l'échange d'informations et de nouvelles à l'échelle du Ministère et des FC, et nous avons élaboré ou réorganisé de nombreux sites intranet.

Nous avons procédé l'an dernier à une évaluation des communications internes. Parmi les principales conclusions, on remarque une dépendance excessive à l'égard des communications indirectes, basées sur l'imprimé, et un manque d'importance accordée aux communications interpersonnelles au sein de l'institution. L'examen a aussi révélé un besoin croissant d'amélioration de la coordination et de la cohérence de nos mesures de communication à l'interne et confirmé que les communications internes doivent être :

- prises en charge par les dirigeants supérieurs;
- renforcées par les dirigeants des FC à tous les niveaux;
- soutenues par les professionnels d'affaires publiques dans l'ensemble de l'institution.

Comme première étape donnant suite à ces conclusions, en collaboration avec le MDN, les FC sont à établir un Groupe de travail sur les communications internes et à mettre sur pied une petite équipe de soutien des communications internes. L'équipe servira de centre d'excellence et aura le mandat de conseiller et d'appuyer les dirigeants des FC en vue d'améliorer leurs pratiques de communications internes.

L'équipe chargée des communications internes collaborera avec les dirigeants supérieurs et les chargés des affaires publiques des FC pour :

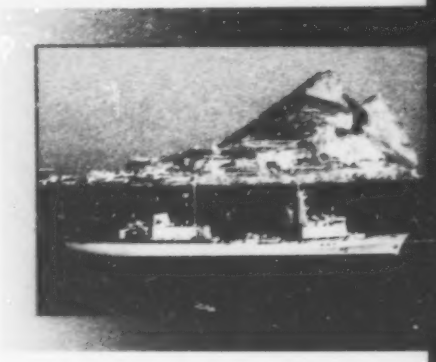
- établir des priorités en vue du renouvellement des communications internes;
- rédiger et promulguer un énoncé de principes fondamentaux régissant les communications internes;
- diriger une campagne de marketing en communications internes;
- soutenir les dirigeants des FC en leur fournissant du matériel de communication;
- intégrer les considérations relatives aux communications internes dans les principaux mémoires de décision;
- conseiller les dirigeants des FC relativement aux meilleures pratiques;
- élaborer un module d'instruction sur les communications internes et en faire l'essai;
- affecter du personnel auxiliaire au Groupe de travail sur les communications internes;
- collaborer avec le Groupe de travail sur les communications internes afin de déterminer les mesures supplémentaires à prendre à l'appui du renouvellement des communications internes à l'échelle des FC et du MDN.

# Conclusion

Malgré les défis à relever aujourd'hui et demain, nous devons nous rappeler que les Forces canadiennes demeurent une force militaire moderne, professionnelle, bien entraînée, polyvalente et apte au combat. Notre objectif premier est de veiller à rester compétents, efficaces et utiles dans les années à venir.

**Notre objectif premier est de veiller à rester compétents, efficaces et utiles dans les années à venir.**

Voilà pourquoi nos effectifs restent en tête de liste de nos priorités. Nous devons prendre soin d'eux en améliorant les soins de santé, l'éducation et l'instruction, et en maintenant leur qualité de vie. Nous devons également continuer de recruter les meilleurs candidats que le Canada peut offrir, d'investir dans ces hommes et ces femmes, et de leur accorder la formation et les outils dont ils ont besoin pour réussir. Nous devons continuer d'appuyer nos dirigeants à tous les niveaux, afin qu'ils puissent assurer le leadership nécessaire à la réussite dans les situations complexes et dangereuses où ils sont appelés à servir et qu'ils sachent orienter les membres et l'organisation vers l'avenir. Nous devons prendre d'autres mesures afin de conserver nos effectifs, notamment trouver des solutions aux pressions exercées et valoriser les principes d'éthique militaire qui nous incitent à servir le bien collectif d'abord.



Nous devons aussi veiller à ce que les Forces canadiennes soient abordables et viables à long terme. Cela exigera des efforts concertés et pourrait mener à des choix et à des compromis difficiles. Et sachez que nous ne pouvons pas investir dans les nouvelles capacités requises pour transformer les FC tout en assurant l'interopérabilité et en restant bien équipés, sans nous départir des capacités qui sont moins utiles à l'espace de bataille du XXI[e] siècle. La transition sera une étape difficile.

Nous nous devons toutefois de prendre les devants et de mettre au service de la population canadienne les meilleures forces militaires possibles, dans les limites des ressources allouées par le gouvernement. Selon notre opinion professionnelle, nous devons veiller à ce que nos forces soient utiles, compétentes et capables d'accomplir n'importe quelle mission attribuée aujourd'hui ou dans les années à venir. Ce faisant, nous devons établir des attentes claires à l'égard des rôles que nous pouvons exercer ou non, et nous devons expliquer nos choix et nos décisions aux citoyens et à nos membres. Par le biais de communications internes et externes efficaces, il nous faudra entretenir nos liens avec la population canadienne et avec les hommes et les femmes qui composent les Forces.

**...nous devons établir des attentes claires à l'égard des rôles que nous pouvons exercer ou non, et nous devons expliquer nos choix et nos décisions aux citoyens et à nos membres.**

Parallèlement, nous devons continuer de mener à bien nos engagements opérationnels. Les missions opérationnelles sont notre spécialité, et elles constituent l'expression la plus tangible de notre contribution particulière et de notre raison d'être.

Ce sont là nos priorités.

Les Forces canadiennes forment une institution forte et empreinte de fierté. Nous avons une des plus solides fondations de toute organisation au Canada : nos hommes et nos femmes militaires. Ensemble, nous relèverons les nombreux défis d'aujourd'hui et nous transformerons graduellement notre institution en une force qui restera la meilleure possible pour les années à venir.

# Annexe A : Opérations des Forces canadiennes en 2001-2002

## Opérations en Amérique du Nord

**Opération *Noble Eagle***

La Force aérienne du Canada a participé et continue de participer au déroulement de l'opération *Noble Eagle*. Les effectifs de défense aérienne du Canada et des États-Unis affectés à des missions du NORAD ont contribué à l'amélioration de la sécurité de l'espace aérien de l'Amérique du Nord, suite aux attaques terroristes perpétrées le 11 septembre dernier. En conséquence, au Canada, le nombre de chasseurs et de lieux en alerte a augmenté de façon importante. Dans son ensemble, NORAD a fait passer à plus de 100 le nombre de ses chasseurs en alerte, et de ravitailleurs et d'aéronefs de surveillance ajoutés à l'appui de l'opération. Le Quartier général – Région canadienne du NORAD (QG RC NORAD) de Winnipeg (Manitoba), le quartier-général de Secteur à North Bay (Ontario), les chasseurs CF-18 des Forces canadiennes de Cold Lake (Alberta) et de Bagotville (Québec), des ravitailleurs en vol de Winnipeg, ainsi que les Forces de radar mobile de Cold Lake et de Comox (Colombie-Britannique), participent à cette opération.

## Opérations internationales

### Europe

**Force de stabilisation de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) – Opération *Palladium***

Ayant pour mandat de dissuader les parties en conflit, établir un environnement sécuritaire et contrôler la paix en Bosnie-Herzégovine, le Canada fournit environ 1 600 militaires affectés au sein d'éléments de commandement et de soutien nationaux, d'un groupement tactique, d'une batterie d'artillerie et d'un détachement d'hélicoptères. Le Canada fournit également plusieurs officiers d'état-major aux divers quartiers généraux situés un peu partout en Bosnie-Herzégovine. Le Canada a remis le commandement de la Division multinationale (sud-ouest) aux Pays-Bas en septembre 2001, après avoir assumé ce commandement pendant un an. Le commandement de la Division multinationale (sud-ouest), où est situé le groupe tactique canadien, est partagé entre le Canada, le Royaume-Uni et les Pays-Bas, qui se l'échangent sur une base annuelle.

**Campagne aérienne de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) – Opération *Image***

Le Canada a appuyé l'opération *Image*, qui vise à fournir les effectifs de commandement et de contrôle aérien dans la région des Balkans, depuis la campagne aérienne de Kosovo, en 1999. Depuis la mise sur pied du centre des opérations aériennes interalliées 5 à Poggio Renatico, Italie, en septembre 2001, le Canada a réduit sa contribution à cette opération à trois officiers d'état-major. On envisage un retrait complet de cette mission pour 2002.

**Organisation du Traité de l'Atlantique Nord – Force navale permanente de l'Atlantique**

La contribution des Forces canadiennes à la Force navale permanente de l'Atlantique, la force navale de réaction immédiate de l'OTAN, se compose d'un navire. Les équipages des NCSM *Halifax*, *Fredericton* et *Toronto*, comptant 705 marins, ont servi dans la Force navale permanente de l'Atlantique au cours de la dernière année. En raison de la forte demande imposée aux effectifs maritimes du Canada dans le cadre de la campagne contre le terrorisme, l'appui accordé à la force navale permanente de l'Atlantique a été limité depuis le début des opérations navales dans le nord de la mer d'Arabie.

**Mission d'observation des Nations Unies à Prevlaka – Opération *Chaperon***

Cette mission a pour mandat de surveiller la situation dans la péninsule de Prevlaka, à la pointe sud de la Croatie, et à la frontière avec la République fédérale de Yougoslavie. La Croatie et la Yougoslavie revendiquent toutes deux la propriété de la péninsule, laquelle contrôle l'unique port en eau profonde dont dispose la marine yougoslave. Le dernier officier canadien à servir en tant qu'observateur militaire de l'ONU est reparti le 7 novembre 2001.

**Mission des Nations Unies au Kosovo (MINUK) – Opération *Quadrant* (Kosovo)**

La MINUK a pour mandat d'établir une présence civile au Kosovo et de mettre sur pied une administration civile provisoire pour succéder à la KFOR. Les Forces canadiennes fournissent un officier présentement chargé de coordonner les opérations d'observateur militaire de l'ONU dans la région de Pristina.

**Équipe consultative en matière d'instruction touchant la gestion des munitions et la neutralisation des explosifs (AMODATT) en Albanie – Opération *Quadrant* (Albanie)**

Cette mission a pour mandat de conseiller le ministère albanais de la Défense en matière de neutralisation des explosifs et munitions (NEM) et d'entreposage des munitions. Cette aide permettra aux Forces armées albanaises de mener en toute sécurité des opérations de NEM et d'élimination logistique, et de rationaliser, réduire et gérer leur arsenal actuel de munitions. Les Forces canadiennes fournissent un officier technicien en munitions pour un an afin de commander l'équipe. L'Agence canadienne de développement international et le MDN assument ensemble le financement de cette contribution des Forces canadiennes à l'AMODATT.

**Projet de l'Agence canadienne de développement international en Albanie – Opération *Artisan***

La mission des Forces canadiennes, a permis de fournir une équipe de conception et de gestion de projet à l'Agence canadienne de développement international en vue d'aider à reconstruire l'aéroport Rinas à Tirana, en Albanie, qui avait été endommagé pendant la crise des réfugiés du Kosovo en 1999. Ce projet s'est terminé le 14 novembre 2001.

## Moyen-Orient

**Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement – Opération *Danaca***

Le mandat de l'ONU consiste à surveiller le cessez-le-feu entre Israël et la Syrie, à superviser le redéploiement des forces israéliennes et syriennes, et à établir une zone tampon, conformément à l'accord de désengagement. Le Canada fournit 186 militaires à cette mission sur le plateau du Golan, surtout des spécialistes de l'approvisionnement, du transport et de l'entretien, et des détachements de communications à toutes les unités de la Force de l'ONU chargée d'observer le désengagement.

**Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre – Opération *Snowgoose***

Le mandat de l'ONU consiste à faire respecter le cessez-le-feu et à favoriser le retour aux conditions normales. Les Forces canadiennes fournisseur un officier d'état-major au quartier général de l'ONU à Chypre.

**Force multinationale et Observateurs – Opération *Calumet***

Le mandat de la Force multinationale et Observateurs au Sinaï, une mission qui ne relève pas de l'ONU, consiste à superviser l'application du traité de paix entre Israël et l'Égypte, conformément aux accords de Camp David. Elle a notamment pour tâche de tenir des postes d'observation et de commandement, et de vérifier si les deux parties respectent les modalités du traité. Le Canada fournit le commandant et le sergent-major de la Force, ainsi que 28 des membres du quartier général pour cette mission. Le quartier général se trouve à El Gorah, en Égypte.

**Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve – Opération *Jade***

La participation du Canada à cette mission, soit la plus longue des Nations Unies, a débuté en 1954. Le mandat onusien consiste à observer et maintenir le cessez-le-feu décrété par le Conseil de sécurité de l'ONU, et aider les parties à superviser l'application et l'observation de la Convention d'armistice général établie séparément entre Israël, l'Égypte, le Liban, la Jordanie et la Syrie. L'organisme est notamment chargé de surveiller, de superviser et de faire observer les accords de cessez-le-feu, et de mettre en place des observateurs sur le plateau du Golan, dans le sud du Liban et dans la région du Sinaï. Les Forces canadiennes fournissent actuellement huit militaires à cette mission.

## Golfe Persique et Asie

**Opérations d'interdiction navale dans le golfe Persique – Opération *Augmentation***

Des opérations d'interdiction navale dans le golfe Persique ont été menées afin d'exercer un contrôle et d'appliquer les sanctions imposées par une résolution du Conseil de sécurité de l'ONU qui interdit à l'Irak d'importer ou d'exporter des marchandises, y compris le pétrole. Depuis 1991, le Canada a régulièrement fourni des navires à cette mission, dans le but de participer au blocus. Le NSCM *Charlottetown* s'est déployé en provenance de Halifax en janvier 2001, dans le cadre du groupe aéronaval de l'USS *Harry S. Truman* afin d'effectuer des opérations d'interdiction navale dans le golfe Persique. En mars 2001, le NSCM *Winnipeg* a quitté Esquimalt pour se joindre au groupe aéronaval de l'USS *Constellation*, également pour effectuer des opérations d'interdiction navale dans le golfe Persique, à l'appui des sanctions de l'ONU. Les navires canadiens n'ont pas participé aux opérations d'interdiction militaires au large des côtes de l'Irak depuis le 10 août 2001. Depuis, ils se sont surtout concentrés sur les opérations de la coalition dans le nord de la mer d'Arabie, dans le cadre de la campagne contre le terrorisme.

**Administration transitoire des Nations Unies au Timor-Oriental (ATNUTO) – Opération *Toucan***

Une force internationale (INTERFET) a été mise sur pied en septembre 1999 pour restaurer la paix et rétablir l'ordre au Timor-Oriental, dans la foulée des graves violences déclenchées suite au référendum sur la sécession de ce territoire de l'Indonésie. Le Canada a fourni plus de 600 militaires à cette force multinationale dirigée par l'Australie; ce contingent est rentré au Canada en février 2000 après avoir terminé son mandat. Suite à la mission de l'INTERFET, l'ATNUTO a été mise sur pied afin d'administrer le territoire et d'exercer un pouvoir législatif et exécutif pendant la transition. Depuis mars 2000, les Forces canadiennes ont fourni trois officiers au quartier général de l'ATNUTO. Les Forces canadiennes ont cessé d'y participer le 12 mai 2001.

**Mission d'observation des Nations Unies pour l'Irak et le Koweït (MONUIK) – Opération *Record***

Le mandat onusien consiste à surveiller la voie maritime Khor Abdullah entre l'Irak et le Koweït et la zone démilitarisée, à veiller au respect des frontières et à relever tout acte d'hostilité. En 2000, les Forces canadiennes ont affecté six officiers à cette mission à titre d'observateurs militaires de l'ONU et de membres du quartier général, y compris le poste permutant de commandant du secteur nord de la MONUIK. La contribution canadienne à cette mission sans armes s'est terminée le 15 août 2001.

**La coalition multinationale contre le terrorisme – Opération *Apollo***

Depuis le mois d'octobre 2001, les Forces canadiennes ont participé à l'élimination de la menace posée par l'al-Qaïda et les Talibans en fournissant des forces terrestres, navales et aériennes à la campagne américaine contre le terrorisme. Le Canada a affecté plus de 3 000 militaires à l'opération *Apollo*. Avec les permutations de navires et d'aéronefs, c'est plus de 4 000 militaires qui ont été déployés. Le Canada a mis sur pied une organisation appelée Force opérationnelle interarmées canadienne en Asie du Sud-Est dans le cadre de notre contribution à une coalition formée de nombreux pays aux vues similaires. Il a aussi établi un quartier général avancé dans les locaux de l'U.S. Central Command de Tampa, en Floride, a fourni de trois à cinq navires, trois aéronefs de transport CC-130 *Hercules*, deux avions patrouilleurs maritimes à grande autonomie CP-140 *Aurora*, un aéronef CC-150 *Polaris* aux opérations de la coalition, en plus d'un élément de la Force opérationnelle interarmées 2.

Le Canada a aussi déployé le Groupement tactique du 3e Bataillon, Princess Patricia's Canadian Light Infantry (PPCLI), une force légère, parfaitement mobile, conçue pour intervenir rapidement lors de missions à l'étranger, et donc bien adaptée aux opérations qui évoluent. Le Groupement tactique est composé de trois compagnies de fusiliers, d'un quartier général et d'une compagnie de soutien au combat. Le Groupement tactique du 3 PPCLI est secondé par un escadron de reconnaissance du Lord Strathcona's Horse (Royal Canadians) doté de véhicules blindés légers de reconnaissance *Coyote*. Ces derniers sont dotés d'une capacité de surveillance et de détection longue portée de haute technologie.

## Afrique

**Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) – Opération *Reptile***

Les Forces canadiennes fournissent cinq observateurs de la Force régulière à cette mission de l'ONU en Sierra Leone. La mission consiste à coopérer à la mise en œuvre de l'accord de paix entre le gouvernement de la Sierra Leone et d'autres parties, et à aider le gouvernement de la Sierra Leone à mettre en œuvre le plan de désarmement, de démobilisation et de réintégration.

**Équipe militaire internationale consultative en matière d'instruction en Sierra Leone – Opération *Sculpture***

Cette mission est chargée de fournir des conseils et une formation pour aider le gouvernement de la Sierra Leone à reconstituer des Forces armées nouvelles et efficaces en République de la Sierra Leone, qui relèveront d'un ministère de la Défense renforcé. Les Forces canadiennes fournissent dix militaires dans le cadre de cette mission dirigée par le Royaume-Uni.

**Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) – Opération *Crocodile***

Le mandat des observateurs militaires de l'ONU et de la force de protection affectés à cette mission n'est pas encore arrêté par l'ONU. Deux officiers canadiens comblent provisoirement les postes de sous-chef d'état-major – Opérations (colonel) et d'officier d'état-major – Plans et opérations (major) au quartier général avancé de l'ONU à Kinshasa, en République démocratique du Congo.

**Échange interorganisations de CARE Canada – Opération *Connection***

Dans le cadre de l'élargissement de la coopération interorganisations entre le MDN et des organisations non gouvernementales, une officier-infirmière a été rattachée à CARE Canada en novembre 2000. Elle s'est déployée à Siaya, au Kenya, au début de janvier 2001, où elle est demeurée jusqu'à juin 2001. Un employé de CARE Canada a aussi travaillé de façon réciproque et à temps partiel au MDN.

**Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée (MINUEE) – Opération *Addition***

Le mandat de l'ONU, dans le cadre de cette mission, est de surveiller le cessez-le-feu entre l'Éthiopie et l'Érythrée, de superviser le redéploiement des forces d'Éthiopie et d'Érythrée, et de déployer des observateurs militaires de l'ONU le long de la zone de sécurité temporaire. Depuis août 2000, les Forces canadiennes fournissent cinq observateurs militaires de l'ONU et un officier supérieur d'état-major au quartier général de la MINUEE, chargé de coordonner les opérations d'observation militaire dans le théâtre.

**Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée – Opération *Éclipse***

Dans le cadre de la Brigade multinationale d'intervention rapide des forces en attente (SHIRBRIG) de l'ONU, les Forces canadiennes ont fourni pendant six mois une compagnie d'infanterie, accompagnée d'un peloton de reconnaissance et d'une troupe de sapeurs, à un bataillon de fusiliers-marins de l'Armée royale néerlandaise responsable du secteur central de la zone de sécurité temporaire le long de la frontière contestée entre l'Éthiopie et l'Érythrée. Le contingent des Forces canadiennes s'est déployé en décembre 2000 et incluait en tout 447 militaires provenant surtout du Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre. Ces militaires sont rentrés au Canada le 11 juin 2001 après avoir réussi leur mission.

## Amérique centrale et Caraïbes

**Mission du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international à Haïti – Opération *Humble***

Les Forces canadiennes ont fourni un soutien technique spécialisé afin d'assurer l'entretien essentielle des infrastructures clés à l'ambassade du Canada à Port-au-Prince, en Haïti. La mission a pris fin le 31 mai 2001.

# Annexe B : Acquisition d'immobilisations (équipement)

Dans le but de maintenir la capacité du Canada d'apporter sa contribution à la paix et à la sécurité au pays et à l'étranger, les Forces canadienne doivent faire des investissements ciblés afin de se doter de capacités militaires solides. Nous devons également améliorer la façon dont nous acquérons des biens d'investissement, notamment en :

- améliorant notre plan de capacités stratégiques à long terme, en alignant les exigences relatives aux capacités stratégiques sur les niveaux prévus de financement au cours d'une période de 25 ans;
- réduisant de 30 p. 100 le cycle d'acquisition pour les projets approuvés par le biais de réformes au niveau de l'approvisionnement, d'un processus amélioré d'approbation de projet, de l'acquisition basée sur les simulations et d'une meilleure gestion des risques.

## Priorités en matière d'acquisition

Dans le but d'améliorer leurs capacités, les Forces canadiennes ont déterminé les priorités suivantes en matière d'acquisition pour les prochaines années :

**Projet d'hélicoptère maritime**

Ce projet a pour objectif d'acquérir 28 nouveaux hélicoptères maritimes pour remplacer le parc de *Sea King* vieillissant. Ce projet permettra de remédier aux lacunes opérationnelles du parc actuel, d'éliminer les problèmes liés au soutien des anciens appareils, et de disposer d'un parc d'hélicoptères maritimes suffisamment important pour appuyer les opérations actuelles et futures. Le gouvernement a annoncé en août 2000 l'autorisation d'amorcer le processus d'acquisition. On prévoit la présentation d'une demande de proposition (DP) pour l'hélicoptère même cette année. La sélection se fera d'ici la fin 2002. La DP relative au système intégré de mission devrait être présentée au début de 2003, et le choix du compétiteur retenu se fera d'ici l'automne 2003.

**Projet de modernisation graduelle de l'Aurora**

L'aéronef de patrouille à long rayon d'action de type *Aurora* est essentiel à la capacité de patrouille maritime et de surveillance de longue portée de la Marine, et vient appuyer un bon nombre d'autres ministères dans le cadre d'opérations de surveillance et de cueillette d'informations. Ce projet de portée générale comporte plusieurs volets visant la rénovation et le remplacement des systèmes nécessaires pour élargir la capacité de l'aéronef *Aurora* à long rayon d'action.

**Modernisation graduelle du CF-18**

Ce projet d'ordre général inclut plusieurs projets visant à moderniser les ordinateurs de mission, le logiciel, le radar, les radios, le système d'identification d'aéronef, le système d'armement et les systèmes défensifs de guerre électronique de 80 chasseurs CF-18. Ce projet permettra aux Forces canadiennes de conserver la capacité d'exercer un contrôle de l'espace aérien, de mener des opérations de contingence aérienne, et de fournir un appui aérien efficace. La première phase est confiée à l'entreprise et le début de la modification du premier appareil est prévu pour juin 2002.

**Satellite canadien de télécommunications militaires (SCTM)**

Les Forces canadiennes ont besoin d'une capacité de communications militaires par satellite garantie et protégée en vue d'appuyer les besoins en commandement et contrôle des forces déployées autour du monde. Le projet de SCTM vise à fournir toute la gamme des capacités de télécommunications militaires par satellite (MILSATCOM). Le projet d'ordre général de SCTM regroupe actuellement quatre projets distincts : le MILSATCOM protégé, les terminaux à ultra-haute fréquence MILSATCOM, la capacité du *Global Broadcast Service*, et la capacité MILSATCOM mobile évoluée. De plus, ce projet améliorera l'interopérabilité des Forces canadiennes avec leurs alliés principaux, surtout les États-Unis.

**Capacité spatiale interarmées**

Ce projet abordera deux capacités liées à l'espace : la surveillance de l'espace, qui fournira des données relatives aux objets se trouvant dans l'espace et présentant un intérêt pour le Canada, et la surveillance à partir de l'espace, qui permettra au MDN de mieux exploiter les ressources alliées et commerciales basées dans l'espace. Ce projet, qui découle du Projet spatial interarmées, a pour objectif de développer et de mettre en œuvre des capacités permettant l'accès, au niveau du théâtre, à l'information basée dans l'espace afin d'appuyer les opérations militaires. En particulier, le projet vise à fournir cette capacité aux quartiers généraux opérationnels déployés.

**Capacité de soutien logistique en mer et de transport maritime**

Les navires de ravitaillement de la classe *Protecteur* arriveront bientôt à la fin de leur durée d'utilisation et il faudra les remplacer dans un proche avenir. Il est possible de remplacer ces navires et en même temps de remédier à une lacune en matière de capacité de transport maritime. Dans le cadre de ce projet, le MDN prévoit acquérir des navires polyvalents capables de soutenir les groupes opérationnels navals en mer, et de fournir un transport maritime pour le soutien des forces terrestres et aériennes dans le cadre d'opérations interarmées et interalliées.

**Capacité de transport aérien**

Une capacité dédiée de transport aérien stratégique devient de plus en plus nécessaire dans le nouveau contexte de sécurité internationale. Les Forces canadiennes doivent être en mesure de se déployer rapidement là où leur présence est nécessaire. Nos aéronefs de transport tactique, les CC-130 *Hercules*, n'ont pas la portée et la capacité de transport nécessaires pour déployer rapidement des forces dans le monde. Quant aux aéronefs de transport stratégiques actuels, les CC-150 *Airbus*, ils possèdent une capacité de transport cargo et de passagers raisonnable, mais ne peuvent pas transporter le cargo de grande dimension qui est souvent essentiel aux opérations déployée. Dans le cadre de ce projet, le MDN examinera les options possibles pour améliorer les capacités de transport aérien stratégique des Forces canadiennes.

**Capacité de ravitaillement aérien stratégique**

Les Forces canadiennes ont perdu leur capacité de ravitaillement aérien stratégique avec la mise à la retraite des Boeing 707 au milieu des années 1990. En décembre 2001, le Conseil du Trésor a autorisé les Forces canadiennes à modifier deux aéronefs CC-150 *Airbus* existants afin de les transformer en ravitailleurs. La livraison des aéronefs modifiés est prévue pour 2004.

**Remplacement de la capacité de commandement, de contrôle et de lutte antiaérienne (CADRE)**

Le projet CADRE vise à remplacer la capacité de commandement et contrôle, et de défense aérienne dans le domaine du groupe opérationnel. Cette capacité est actuellement fournie par les destroyers de la classe *Iroquois* maintenant vieillissants. Le MDN en est encore à l'étape préliminaire dans l'examen des options pour CADRE.

**Capacité de renseignement, de surveillance et de reconnaissance des Forces canadiennes**

Ce projet d'ordre général fournira la capacité d'acquérir et d'intégrer l'information provenant d'un grand nombre de sources afin de doter les Forces canadiennes d'une meilleure capacité de commandement et contrôle.

**Capacité de renseignement, de surveillance, d'acquisition d'objectif et de reconnaissance des forces terrestres (ISTAR)**

La capacité ISTAR fournira aux commandants de la Force terrestre les renseignements opérationnels précis, et en temps utiles, dont ils ont besoin pour employer les forces de façon efficace et minimiser les risques auxquels sont exposées les troupes. Le projet permettra le traitement des données d'une vaste gamme de détecteurs sur les champs de bataille nationaux et internationaux, tant les détecteurs existants que ceux envisagés.

Le projet général de capacité ISTAR fournira aux commandants des produits de renseignement, de géomatique et de météorologie analysés qui leur permettront de prendre en temps utile, des décisions fondées sur la connaissance. Il sera utilisé dans les domaines de l'instruction et du déploiement afin d'assurer un soutien constant au cours des étapes d'avertissement, de préparation, de déploiement et de redéploiement des opérations. Les commandants de la Force terrestre obtiendront ainsi des capteurs intégrés et le meilleur renseignement disponible de la part de la Force terrestre, ainsi que de sources et d'organismes à l'échelle nationale et des alliés. Le projet sera intégré au Système de commandement des Forces canadiennes (SCFC) et fournira de l'information au Système d'information, de commandement et de contrôle des Forces canadiennes afin de faciliter le processus décisionnel au niveau opérationnel et stratégique.

# Grands projets d'équipement

En plus des priorités en matière d'acquisition énumérées précédemment, d'autres grands projets d'équipement entrepris récemment sont décris ci-dessous :

**Projet de l'hélicoptère canadien de recherche et sauvetage**

L'acquisition d'un nouvel hélicoptère de recherche et sauvetage réglera les défaillances opérationnelles du parc actuel de CH-113 *Labrador*, éliminera les difficultés liées au soutien de la cellule vieillissante et fournira un parc suffisant pour poursuivre les opérations au cours des 25 à 30 prochaines années. Jusqu'ici, cinq des quinze nouveaux hélicoptères CH-149 *Cormorant* a été livrés.

**Projet du système militaire automatisé de circulation aérienne**

Transports Canada a lancé un projet de système national de circulation aérienne qui prévoit l'automatisation des services de la circulation aérienne. Le projet se poursuit sous la direction de NAVCAN. Le projet du système militaire automatisé de circulation aérienne, qui doit se terminer en 2004-2005, fera en sorte que les opérations militaires aériennes continuent de fonctionner efficacement, qu'elles demeurent compatibles avec le système national et qu'elles suivent le rythme de ces améliorations.

**Projet de remplacement des transports de troupes blindés (TTB)**

Le parc actuel de TTB du Canada ne satisfait pas aux exigences opérationnelles minimales, surtout si on le compare aux armes et aux véhicules modernes et techniquement perfectionnés auxquels les soldats canadiens font face au cours des opérations. Le Projet de remplacement des TTB vise à améliorer la protection, la capacité d'autodéfense, la mobilité, la capacité de transport et le potentiel de croissance du parc de TTB des Forces canadiennes. Les livraisons de véhicules ont commencé selon le calendrier établi, et se poursuivent.

**Projet de modernisation du système d'approvisionnement des Forces canadiennes**

Dans le cadre du Projet de modernisation du système d'approvisionnement des Forces canadiennes, on aura recours à la technologie de l'information afin de répondre aux besoins d'approvisionnement futurs des Forces canadiennes dans toutes les situations opérationnelles, tout en assurant une gestion efficace et rentable des stocks du MDN. Cette technologie permettra non seulement d'augmenter radicalement la productivité, mais aussi d'accroître la capacité de mesure du rendement, d'améliorer considérablement la visibilité des biens, et fournira un puissant outil de gestion en matière d'acquisition. Elle pourra aussi être déployée. La mise en œuvre dans les bases et les escadres s'est terminée en septembre 2001. La mise en œuvre dans les dépôts, au 3e Groupe canadien de soutien et au Centre national de contrôle des stocks est prévue en novembre 2002. L'aspect déploiement du système en est à la phase pilote et le projet devrait être mis en œuvre dans la Marine en août 2002.

**Projet du système tactique de commandement, de contrôle et de communication**

Le Projet du Système tactique de commandement, de contrôle et de communication vise à remplacer l'actuel système de communication tactique de la Force terrestre par un système entièrement intégré qui sera sûr, surviable, adapté et facile à entretenir dans les conditions actuelles et futures du champ de bataille. Le projet, qui doit se terminer en 2002, permettra de livrer plusieurs systèmes de communication essentiels, y compris 10 000 radios installées dans environ 5 000 véhicules.

**Projet de prolongation de la durée de vie des sous-marins**

Le Projet de prolongation de la durée de vie des sous-marins vise à doter les Forces canadiennes d'une capacité sous-marine essentielle en remplaçant les trois sous-marins de la classe *Oberon* par quatre sous-marins de la classe *Upholder* de construction britannique, rebaptisée classe *Victoria* au moment de son adoption par les militaires canadiens. Grâce à la capacité offerte par les sous-marins de la classe *Victoria*, le Canada sera mieux en mesure d'assurer la surveillance et le contrôle de ses secteurs de compétence maritimes, ainsi que de participer à des opérations bilatérales et multilatérales. Ce projet permettra d'obtenir quatre sous-marins opérationnels de la classe *Victoria* nouvellement certifiés « prêt à plonger », quatre simulateurs (permettant de simuler respectivement les systèmes de combat, la commande de navires, la commande des machines, ainsi que la manutention et le lancement de torpilles) et quatre équipages entraînés. Le premier sous-marin, le NCSM *Victoria*, arrivé au Canada en octobre 2000, a été mis en service en décembre 2000. Le deuxième, le NCSM *Windsor* a été livré en octobre 2001; nous devrions obtenir le NCSM *Cornerbrook* en août 2002 et le NCSM *Chicoutimi*, d'ici le milieu de 2003.

**Projet du véhicule utilitaire léger à roues**

Le Projet du véhicule utilitaire léger à roues (VULR) a pour but de remplacer le parc de véhicules *Iltis* par environ 800 véhicules de modèle militaire réglementaire (ainsi que les services de soutien logistique s'y rapportant), et environ 860 véhicules de type commercial militarisés. La Force terrestre a besoin de véhicules légers et très mobiles afin de faciliter le commandement tactique du combat, d'aider les unités d'appui tactique et de soutien au combat d'une formation en campagne, de faciliter la collecte et la transmission de l'information et d'assurer la liaison au niveau de la formation et d'une formation à l'autre. Les véhicules de modèle militaire réglementaire (802 véhicules) du parc de VULR serviront aux unités de la force en campagne affectées à des tâches opérationnelles ainsi qu'aux établissements d'instruction. Le reste du parc de VULR inclura 861 véhicules de type commercial militarisés (COTS).

**Projet Habillez le soldat**

Les soldats doivent être habillés et équipés adéquatement pour mener des opérations de guerre et des « opérations hors guerre » dans le monde entier, à longueur d'année et dans toutes sortes de conditions météorologiques. En tirant parti des améliorations apportées à la technologie des matériaux et en se fondant sur les principes de l'ergonomie, le projet d'ordre général Habillez le soldat permettra d'introduire 24 articles distincts compatibles, y compris des articles chaussants, des vêtements, des gants et des moufles, des articles pour la tête, et des articles de protection balistique et de transport tactique. Les sous-projets approuvés vont du système amélioré de vêtements adaptés aux lunettes de protection balistique.

**Projet de prolongation de la durée de vie du transport de troupes blindé M113**

Ce projet corrigera les défaillances au niveau des capacités d'appui tactique et de soutien au combat. Ce qui permettra à ces véhicules d'être employés avec de l'équipement plus moderne dans le contexte actuel et prévu de la menace auquel les soldats canadiens feront face au cours des opérations. Le projet corrigera les lacunes au niveau de la protection, de la capacité d'autodéfense, de la mobilité, de la capacité de transport et du potentiel de croissance. Ce projet aura pour effet de prolonger la durée de vie de certains M113 déjà en service et de leur donner un nouveau rôle. Il inclut surtout des véhicules de section d'infanterie, et des versions pour l'appui tactique et le soutien au combat qui servent à assurer un soutien à des unités mécanisées de chenillés comme les blindés, l'artillerie et le génie. La phase de station d'arme protégée fournira à certaines versions du M113 LE la capacité d'utiliser l'arme collective sous le blindage.

**Projet de simulateur des effets d'armes**

L'Armée de terre n'a pas la capacité de s'entraîner efficacement, et de mesurer de façon précise et objective le rendement de ses troupes au cours des exercices d'entraînement force contre force sur le terrain. Afin de répondre à cette déficience, le projet de simulateur des effets d'armes permettra d'acquérir des ensembles de dispositifs d'instruction à laser et des systèmes automatiques de transfert des données qui serviront à l'entraînement collectif d'équipe de combat et de groupement tactique. Le simulateur des effets d'armes apportera aux soldats une rétroaction immédiate sur leurs interventions, fournira aux instructeurs les données objectives dont ils ont besoin pour préparer des révisions post-exercice efficaces, et donnera aux commandants la capacité d'entraîner efficacement leurs unités et de les évaluer objectivement.

**Projet du missile Sea Sparrow évolué**

Ce projet permettra d'acquérir un meilleur système de missile d'autodéfense capable de répondre aux menaces aériennes au cours des 20 prochaines années, conformément à la norme fixée dans le cas de la frégate de classe *Halifax*. Le projet prévoit la livraison de missiles, de trousses de modification de lanceurs, d'un radar de tir et de modifications en matière de commandement et contrôle, de pièces de rechange et un entraînement.

**Projet de Prolongation de la vie de l'équipement des frégates (FELEX)**

Les frégates de classe *Halifax* atteindront leur mi-vie au cours de cette décennie. Les navires de cette classe auront besoin d'une période d'entretien et de maintien en puissance, de même qu'une mise à jour des systèmes de combat afin qu'ils puissent maintenir leur efficacité opérationnelle pour le reste de leur durée de vie en service nominal.

# Annexe C : Le Conseil des Forces armées

Le Conseil des Forces armées est l'organe militaire supérieur des Forces canadiennes. Il se réunit régulièrement pour conseiller le Chef d'état-major de la Défense sur des questions militaires générales ayant trait au commandement, au contrôle et à l'administration des Forces canadiennes, ainsi que pour l'aider à prendre des décisions.

Le Conseil des Forces armées, présidé par le CEMD, se réunit généralement au moins une fois par mois et regroupe le vice-chef et le sous-chef d'état-major de la Défense, les chefs d'état-major des armées et les principaux conseillers militaires.

## Général Raymond Henault, CMM, CD
## Chef d'état-major de la Défense

Le Général Raymond Henault est né en 1949 à Winnipeg, au Manitoba. Il s'est enrôlé dans les Forces canadiennes en 1968. Après sa formation, il a commencé sa carrière de pilote au sein du 425e Escadron et a volé à bord du CF-101 *Voodoo*. Il a également obtenu un baccalauréat de l'Université du Manitoba.

Au cours de sa carrière distinguée, le Général Henault a servi en qualité de commandant de la Base des Forces canadiennes Portage La Prairie; commandant du 10e Groupement aérien tactique (10 GAT); chef d'état-major – Opérations, au quartier général du Commandement aérien; chef de l'état-major interarmées – Opérations au quartier général de la Défense nationale; chef d'état-major adjoint de la Force aérienne; et sous-chef d'état-major de la Défense. Il a également servi à Lahr, en Allemagne de l'Ouest, de juin 1987 à juin 1989 en qualité de commandant du 444e (CA) Escadron tactique d'hélicoptères.

Le Général Hénault a été nommé Chef d'état-major de la Défense le 28 juin 2001.

## Lieutenant-général G.E.C. Macdonald, CMM, MVO, CD
## Vice-chef d'état-major de la Défense

Le Lieutenant-général George Macdonald vient de Red Deer, en Alberta, et s'est enrôlé dans l'Aviation royale du Canada en 1966 afin de devenir pilote de chasse, après avoir obtenu son baccalauréat en génie mécanique à l'Université de Calgary.

Au cours de sa carrière, le Lieutenant-général Macdonald a occupé de nombreux postes d'état-major. Il a aussi été commandant du 434e Escadron Bagotville, commandant de la Base des Forces canadiennes Lahr et de la 3e Escadre de chasse, en Allemagne de l'Ouest, commandant de la 1re Division aérienne du Canada/Région canadienne du NORAD et commandant en chef adjoint de NORAD.

Le Lieutenant-général Macdonald a été nommé vice-chef d'état-major de la Défense le 6 septembre 2001.

## Vice-amiral Greg Maddison, CMM, MSC, CD
## Sous-chef d'état-major de la Défense

Le Vice-amiral Greg Maddison est né en Nouvelle-Écosse en août 1949. Il a reçu son brevet d'officier en 1972 après avoir obtenu un baccalauréat en génie et gestion du Collège militaire royal du Canada, à Kingston, en Ontario.

Le Vice-amiral Greg Maddison a servi à bord des NCSM *Assiniboine*, *Terra Nova*, *Iroquois* et *Athabaskan*. Au cours de sa carrière, il a occupé divers postes, dont ceux d'officier navigateur, commandant de la 1re Escadre de destroyers du Canada, commandant de la Force navale permanente de l'Atlantique de l'OTAN, commandant des Forces maritimes de l'Atlantique et chef d'état-major des Forces maritimes.

Le Vice-amiral Maddison est nommé sous-chef d'état-major de la Défense le 22 juin 2001.

## Vice amiral R.D. Buck, CMM, CD
## Chef d'état-major des Forces maritimes

Le Vice-amiral Ron Buck est né et a grandi à Montréal. Il s'est enrôlé dans la Marine Royale canadienne en 1967, dans le cadre du Programme des officiers de la Force régulière, et a reçu son baccalauréat en sciences de l'Université McGill en 1971.

Au cours de sa carrière, le Vice-amiral Buck a notamment commandé la Flotte canadienne du Pacifique et la 5e Escadre de destroyers du Canada, incluant sept frégates de patrouille de classe *Halifax* et deux destroyers de classe *Iroquois*. Auparavant, le Vice-amiral Buck a commandé le destroyer d'escorte NCSM *Restigouche* et il a été commandant en second du destroyer NCSM *Athabaskan*.

Le Vice-amiral Buck a été nommé chef d'état-major des Forces maritimes le 21 juin 2001.

## Lieutenant-général Mike Jeffery, CMM, CD
## Chef d'état-major de l'Armée de terre

Le Lieutenant-général Mike Jeffery est né à Londres, en Angleterre. En 1964, il joint les rangs du Régiment royal de l'Artillerie canadienne, dans le cadre du Programme d'apprenti-soldat de l'Armée de terre canadienne.

Le Lieutenant-général Jeffery a occupé divers postes de commandement et d'état-major, dont Directeur – Besoins en ressources terrestres, Directeur – Artillerie, Directeur général – Coordination du programme, commandant du Collège de commandement et d'état-major de la Force terrestre canadienne, et commandant de la 1re Division du Canada et de l'Autorité d'instruction de l'Armée de terre. En 1990, il fréquente le Collège de la Défense nationale. En 1999, il est nommé commandant de la Force opérationnelle interarmées pour l'opération *Abacus*. Le Lieutenant-général Jeffery est promu à son grade actuel le 1er mai 2000 lorsqu'il est nommé adjoint spécial du CEMD pour la restructuration de la Réserve.

Le Lieutenant-général Jeffery est nommé chef d'état-major de l'Armée de terre le 8 août 2000.

## Lieutenant-général Lloyd Campbell, CMM, CD
## Chef d'état-major de la Force aérienne

Né dans le nord-ouest de l'Ontario, le Lieutenant-général Lloyd Campbell s'est enrôlé dans l'Aviation royale du Canada en 1965. Il a d'abord servi à titre de navigateur aérien sur des aéronefs *Yukons*. En 1969, il est accepté pour une formation au pilotage et pilote par la suite le CF-104 *Starfighter* et le CF-5 *Freedom Fighter*. Il a étudié au Collège de commandement et d'état-major des Forces canadiennes à Toronto. Plus tard, il a poursuivi ses études au Collège de la Défense nationale (CDN) à Kingston, en Ontario.

Au cours de sa carrière, le Lieutenant-général Campbell a occupé divers postes de commandement et d'état-major tant au Canada qu'à l'étranger. Il a également occupé divers postes au Quartier général de la Défense nationale, y compris Directeur général – Développement de la force, Directeur général – Planification stratégique, et vice-chef d'état-major de la Défense par intérim. En avril 1998, le Lieutenant-général Campbell est nommé commandant de la 1re Division aérienne du Canada et de la Région canadienne du NORAD.

En juillet 2000, le Lieutenant-général Campbell est promu à son grade actuel et nommé commandant du Commandement aérien et chef d'état-major de la Force aérienne.

## Lieutenant-général Christian Couture, CMM, CD
## Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

Le Lieutenant-général Christian Couture est originaire de Saint-Gédéon, au Québec. Il s'est enrôlé dans les Forces canadiennes en 1971 et devient membre du Royal 22e Régiment en 1972. En mai 1994, il a complété le cours de commandement supérieur et d'état-major à Camberley, Royaume-Uni.

Au cours de sa carrière, le Lieutenant-général Couture a occupé divers postes au Canada et à l'étranger, et servi en Allemagne, à Chypre et en ex-Yougoslavie. Il a occupé de nombreux postes d'état-major et de commandement, notamment ceux de commandant de compagnie au 2e Bataillon, Royal 22e Régiment; de commandant de la 5e Brigade multinationale canadienne au sein de la Force internationale de l'OTAN en Bosnie; et de chef d'état-major du groupe du sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires). En septembre 1998, le Lieutenant-général Couture est nommé sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) par intérim.

Promu à son grade actuel le 15 juin 2000, le Lieutenant-général Couture est nommé au poste de sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) le 1er juillet 2000.

## Contre-amiral Raymond A. Zuliani, CD
## Chef – Réserves et cadets

Le Contre-amiral Zuliani est né à Port Arthur en Ontario, en 1948. Il s'est joint à la Réserve de la marine royale du Canada comme matelot de 3e classe au NCSM *Griffon* en 1965 et reçoit son brevet d'officier en 1970.

Le Contre-amiral Zuliani a exercé le commandement de plusieurs petits navires de guerre sur les deux côtes et sur les Grands-Lacs. Il a assumé les fonctions d'aide de camp auprès du Gouverneur général du Canada. Il est aussi nommé commandant de la Réserve navale et a assumé la responsabilité de 24 divisions de la Réserve navale à l'échelle du pays. De septembre 1993 à juin 1994, il étudie au Collège de la Défense nationale à Kingston, en Ontario.

Le Contre-amiral Zuliani est promu à son grade actuel le 15 juillet 2000 et nommé Chef – Réserves et cadets au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa.

## Major-général Jerry S.T. Pitzul, CMM, CD
## Juge avocat général

Le major-général Pitzul a reçu son baccalauréat en administration en 1975 du Collège militaire royal à St-Jean, Québec. Il a ensuite reçu son diplôme d'études supérieures en administration des affaires en 1976 et son baccalauréat en droit en 1979 à l'Université Dalhousie, à Halifax, Nouvelle-Écosse.

Il a occupé plusieurs postes au Cabinet du Juge-avocat général, incluant Directeur juridique/ poursuites et appels. Par la suite, il a été nommé Juge militaire en chef adjoint par le Ministre de la Défense nationale. En 1995, le major-général Pitzul a accepté une nomination au poste de Directeur des poursuites public et adjoint au Procureur général de la province de la Nouvelle-Écosse. Il est revenu avec les Forces canadiennes en 1998, comme Juge-avocat général, au grade de brigadier-général.

En avril 2002, le major-général Pitzul a été promu à son grade actuel et a été nommé de nouveau à titre de Juge-avocat général des Forces canadiennes pour un autre mandat de quatre ans.

## Premier maître de première classe, R.M. Lupien, MMM, CD
## Adjudant-chef des Forces canadiennes

Le Premier maître de 1re classe (pm1) Lupien est né à Ste-Séraphine, au Québec. Il s'est enrôlé dans les Forces canadiennes à Montréal en mars 1970. Le Pm1 Lupien a servi à bord de plusieurs navires canadiens de Sa Majesté, y compris le *Gatineau*, le *St-Croix*, le *Terra Nova*, le *Saskatchewan*, le *Mackenzie* et enfin le *Kootenay*, où il a exercé les fonctions de capitaine. Il a effectué trois périodes de service différentes à l'École navale des Forces canadiennes à Esquimalt, son dernier poste étant celui de premier maître de 1re classe de l'École.

Le Pm1 Lupien a occupé les postes d'adjudant-chef de l'École de leadership et des recrues des Forces canadiennes à St-Jean-sur-Richelieu, et de premier maître du Commandement maritime avant d'être nommé adjudant-chef des Forces canadiennes en juin 2001.

# Annexe D : Résumé de l'admission des recrues

Les Forces canadiennes sont aux prises avec un défi considérable en matière de recrutement et de maintien de l'effectif. Cette situation est attribuable à de nombreux facteurs, notamment la croissance soutenue de l'économie canadienne et la réduction du taux de chômage qui en découle, de même qu'à une concurrence accrue pour obtenir les services de jeunes Canadiens qualifiés. Dans le cadre d'une stratégie à long terme visant à faire des Forces canadiennes une carrière de choix, le ministère de la Défense nationale continuera d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures innovatrices, y compris la rationalisation du processus de recrutement, l'instauration de nouveaux concepts publicitaires et l'amélioration de la formation offerte aux recrues. Nous examinons également des façons de moderniser les conditions de service des membres des Forces canadiennes.

L'effort de recrutement de la dernière année a connu un grand succès. Nous avons reçu plus de 25 000 demandes et accepté 10 579 personnes (5 404 pour la Force régulière et 5 175 pour la Force de la réserve). Les occupations techniques et de spécialistes pose toujours problème. Nous répondons aux problèmes auxquels font face plusieurs de ces occupations militaires par un recrutement et une campagne publicitaire ciblés, des allocations favorables, et des programmes spéciaux incluant un appui aux instituts collégials et techniques.

Les **groupes professionnels des officiers** de la Force régulière recherchés incluent :

- Officiers du Génie : Tous les groupes professionnels
- Services de santé : Médecins et dentistes militaires
- Officiers diplômés : Officiers détenant un diplôme dans la plupart des groupes professionnels

Les **groupes professionnels des militaires du rang** de la Force régulière recherchés incluent :

## Marine :

Opérateur de détecteurs acoustiques tactiques, électronicien naval (Acoustique), électronicien naval (Communications), électronicien naval (Tactique), mécanicien de marine.

## Armée de terre/Force aérienne :

Opérateur des transmissions, technicien de système d'information et de télécommunications aérospatiales, technicien de systèmes d'information et de communications terrestres, technicien de véhicules, technicien d'armement (Terre), technicien en systèmes de conduite du tir, techniciens d'aéronefs, opérateurs et techniciens au soutien des communications.

## Classification de groupe professionnel militaire (GPM) particulière :

Technicien en réfrigération, technicien Distribution électrique, technicien Groupes électrogènes, technicien Plomberie et chauffage, technicien Eau, produits pétroliers et environnement, technicien Construction.

### Résumé de l'admission des recrues (Force régulière/Force de réserve)

| | | |
|---|---|---|
| **1999-2000** | Réel | 2 918/3 573 |
| **2000-2001** | Réel | 3 220/4 163 |
| **2001-2002** | Anticipé | 5 850/4 200 |
| **2001-2002** | Réel | 5 404/5 175 |
| **2002-2003** | Prévu | 6 100/5 200 |
| **2003-2004** | Prévu | 5 400/4 600 |